

Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo

Susanti Faridah¹, Pamilia Sulistyowati²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Modern Surakarta

Email: susantifaridah24@gmail.com

Abstract

The t-test related to the motivation to work productivity of employees of PT. Kanaan Sukoharjo obtained the results of $t_{count} = 14,589 > t_{table} = 1,960$ then there is an effect. The t-test related to the workload of the employee's work productivity at PT. Kanaan Sukoharjo. The results obtained $t_{count} = 22,025 > t_{table} = 1,960$ then there is an influence between Workload on Work Productivity of Employees of PT. Kanaan Sukoharjo. The t-test related to the work environment on employee productivity at PT. Kanaan Sukoharjo. The result of $t_{count} = 5,624 > t_{table} = 1,960$ then there is an influence between the Work Environment on Work Productivity of Employees of PT. Kanaan Sukoharjo. Together, Motivation, Workload, Work Environment on Employee Work Productivity of PT. Kanaan Sukoharjo obtained the results of $F_{arithmetic} = 406.516 > F_{table} = 2.6$, then there is a joint influence. R^2 is 0.816 or 81.6%, meaning that together there is an influence between the independent variables, namely Motivation, Workload, Work Environment on Work Productivity of Employees of PT. Kanaan Sukoharjo amounted to 81.6%, while the 18.4% was influenced by other factors, which were not examined such as leadership, work placement, organizational culture and others.

Keywords: Motivation, Workload, Work Environment, Work Productivity

Abstrak

Uji t yang berkaitan dengan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo diperoleh hasil $t_{hitung} = 14,589 > t_{tabel} = 1,960$ maka terdapat pengaruh. Uji t yang berkaitan dengan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo diperoleh hasil $t_{hitung} = 22,025 > t_{tabel} = 1,960$ maka terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo. Uji t yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo diperoleh hasil $t_{hitung} = 5,624 > t_{tabel} = 1,960$ maka terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo. Secara bersama-sama Motivasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo diperoleh hasil $F_{hitung} = 406,516 > F_{tabel} = 2,6$, maka terdapat pengaruh secara bersama-sama. R^2 sebesar 0,816 atau 81,6%, artinya bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu Motivasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo sebesar 81,6%,

sedangkan yang 18,4% dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, penempatan kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

Kata kunci: Motivasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Salah satu hal yang dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja adalah motivasi. Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang akan mempengaruhi individu dalam mencapai hal yang sesuai dengan tujuan dan hal ini merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. (Serdamayanti 2017). Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang. Hal ini diperkuat penelitian Rindi (2019) yang menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Universitas Panca Budi Medan.

Dengan adanya hal tersebut maka produktivitas tenaga kerja sangat diperlukan, karena produktivitas dan keterampilan seseorang dapat berkembang atau pada saat pekerjaan dilaksanakan. Agar produktivitas yang dihasilkan meningkat maka perusahaan dapat melakukan dengan cara melakukan pemberian beban kerja yang sesuai. Pemberian beban kerja yang sesuai tentunya dapat menghasilkan produksi yang telah ditetapkan. Penetapan sebaiknya diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Misalnya mulai jam kerja, istirahat maupun pulang kerja sudah diatur sesuai kesepakatan antara perusahaan dan karyawan. Hal ini sesuai penelitian Siti Nursiah (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Woneel Midas Leathers di Tangerang. Disamping itu, masih ada beberapa pegawai yang dibebani tugas ganda karena keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga banyak pegawai yang masih merangkap jabatan dan tugas. Banyak tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal, karena pegawai hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas.

Selain beban kerja, lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan perusahaan, karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja (meliputi: penerangan yang cukup, ventilasi yang baik, ketersediaan peralatan keselamatan kerja, peredaman kebisingan seminimal mungkin), keadaan hubungan karyawan dan ketersediaan fasilitas penunjang lainnya. Melalui fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, hal ini secara langsung mempengaruhi semangat kerja karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas. Ini adalah salah satu pertanyaan yang sering dihadapi bisnis, yaitu bagaimana meningkatkan dan memelihara lingkungan kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian Swandono (2016) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja (yang meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengaman, suara bising yang ditekan seminimal mungkin), dari kondisi hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung lain.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, penelitian ini mengambil judul “ **Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo**” .

2. KAJIAN TEORI

a. Motivasi

Motivasi Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah “ faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang” . Mangkunegara (2017:61) juga mengemukakan motivasi adalah “ kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan” . Motivasi (Hasibuan, 2011:141) berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “ hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal” .

b. Beban Kerja

Pengertian beban kerja secara gramatikal memiliki arti tanggungan, tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan karena suatu pekerjaan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1989:322). Menurut Luthans (1995:38), stres kerja merupakan respon adaptif terhadap lingkungan eksternal yang menghasilkan bias fisik, psikologis, dan perilaku bagi peserta organisasi. Dalam *Handbook of Perception and Human Performance*, Gopher dan Donchin dalam Sugiyanto (1993:93) dengan jelas menyatakan perbedaan antara kapabilitas dan ekspektasi dari sistem pemrosesan informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas (disebut ekspektasi kinerja) dan kapabilitas yang tersedia pada saat itu. (disebut ekspektasi kinerja) aktual) ini disebut beban kerja.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan. Menurut Sukanto dan Indriyo “ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja” . (Jansen, Kojo, & Dotulong, 2019)

Menurut Mardiana “ Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari” . (Oktaviani, 2020). Lingkungan kerja yang mendukung akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Adapun indikator untuk mengukur lingkungan kerja menurut Feel, Herlambang, & Rozzaid (2018) adalah bangunan tempat kerja, peralatan yang memadai, fasilitas, tersedianya sarana angkutan, hubungan dengan rekan kerja setingkat serta hubungan atasan dengan bawahan.

d. Produktivitas Kerja

Produktivitas didefinisikan dalam beberapa hal, antara lain: Menurut Hasibuan dalam Edyun (2017), produktivitas adalah peningkatan keluaran (*outcome*) yang konsisten dengan masukan (*inputs*). Jika produktivitas meningkat, hal ini hanya dapat dicapai dengan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga kerja) dan sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan tenaga kerja. Karena kemajuan suatu organisasi

sangat bergantung pada pasang surut produktivitas karyawan. Karyawan yang melakukan jenis pekerjaan tertentu pasti akan mendapatkan hasil. Hasilnya adalah output yang dihasilkan oleh aktivitas kerja. Produksi adalah usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, dan produktivitas berkaitan erat dengan cara di mana tingkat produksi itu dicapai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Kanaan Sukoharjo mulai 11 Mei 2022 – 30 Juni 2022. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan PT. Kanaan Sukoharjo sebanyak 889 karyawan. Dengan menggunakan rumus slovin, maka diperoleh sampel sebanyak 275 karyawan. Untuk uji kuesioner menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda, uji-t, uji F dan koefisien determinasi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen

1). Uji Validitas

a) Validitas Instrumen Motivasi (X1)

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner dari 275 responden, maka kita akan menentukan besarnya r-tabel terlebih dahulu. Rumus r-tabel $dk = (N-2)$ dengan taraf signifikan 0,05. Jadi kita dapat menentukan besarnya nilai r-tabel untuk $275 - 2 = 273$ adalah 0,138

Berikut tabel hasil uji validitas :

Tabel 1 Uji Validitas Motivasi (X1)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,479	0,138	Valid
2	0,219	0,138	Valid
3	0,475	0,138	Valid
4	0,777	0,138	Valid
5	0,725	0,138	Valid

Sumber: Data diolah 2022

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung > r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

b) Validitas Instrumen Beban Kerja (X2)

Tabel 2 Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,400	0,138	Valid
2	0,379	0,138	Valid
3	0,350	0,138	Valid
4	0,670	0,138	Valid
5	0,533	0,138	Valid

Sumber: Data diolah 2022

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung > r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

c) Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 3 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,339	0,138	Valid
2	0,493	0,138	Valid
3	0,494	0,138	Valid
4	0,804	0,138	Valid
5	0,604	0,138	Valid

Sumber: Data yang diolah 2022

Dari hasil uji validitas, karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan Valid.

d) Validitas Instrumen Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4 Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,289	0,138	Valid
2	0,657	0,138	Valid
3	0,394	0,138	Valid
4	0,594	0,138	Valid
5	0,219	0,138	Valid

Sumber: Data yang diolah 2020

Dari hasil uji validitas, karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan Valid.

2). Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α), apabila Cronbach Alpha $> 0,60$ maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel. Berikut tabel reliabilitas yang telah direkap:

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Minimal	Keterangan
Motivasi	0,646	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,607	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,679	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,636	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2020

Karena nilai Cronbach Alpha (α), apabila Cronbach Alpha $> 0,60$ maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel.

b. Uji Hipotesis

1). Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :
 $Y = 0,341 + 0,317X_1 + 0,561X_2 + 0,101X_3$. Persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a). $a = 0,341$, ini berarti, apabila faktor Motivasi (X_1), Beban Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dianggap konstan, maka akan mengakibatkan

Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo meningkat sebesar 0,341.

- b) $b_1 = 0,317$, ini berarti, apabila faktor Motivasi(X_1) bertambah 1 satuan dan variabel Beban Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dianggap konstan akan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo sebesar 0,317.
- c) $b_2 = 0,561$ ini berarti, apabila faktor Beban Kerja(X_2) bertambah 1 satuan, dan variabel Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_3), konstan, maka Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo meningkat sebesar 0,561.
- d) $b_3 = 0,101$ ini berarti, apabila faktor Lingkungan Kerja(X_3) bertambah 1 satuan, dan variabel Motivasi(X_1), Beban Kerja (X_2), konstan maka Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo meningkat sebesar 0,101.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel hasil pengolahan data SPSS sebagai berikut:

Tabel 9 Rangkuman Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,341	,495		,689	,492
Motivasi	,317	,022	,417	14,589	,000
Beban Kerja	,561	,025	,623	22,025	,000
Lingkungan Kerja	,101	,018	,147	5,624	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

2). Uji t

- a) Uji t yang berkaitan dengan Motivasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Kanaan Sukoharjodiperoleh hasil $t_{hitung} = 14,589 > t_{tabel} = 1,960$ maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Motivasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo. Hal ini menjawab hipotesis bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo. Motivasi kerja karyawan Karyawan PT. Kanaan Sukoharjodiperoleh nilai koefisien regresi 0,417, artinya nilai tersebut positif dan perlu ditingkatkan lagi seperti indikator peningkatan gaji, insentif, penghargaan karyawan yang berprestasi. Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Hamali (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sunarmie (2016) melakukan penelitian lain yang mendukung temuan penelitian ini, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Semakin termotivasi karyawan, semakin produktif mereka. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) bahwa melalui motivasi kerja, setiap karyawan diharapkan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja

keras dan bersemangat untuk mencapai efisiensi kerja yang tinggi. Senada dengan hal tersebut, Wibowo (2012) menyatakan bahwa dengan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai efisiensi kerja yang tinggi.

- b) Uji t yang berkaitan dengan Beban Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo. diperoleh hasil t hitung = 22,025 > t tabel = 1,960 maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo. Hal ini menjawab hipotesis yang berbunyi Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo terbukti kebenarannya. Selain itu Beban Kerja (X_2) nilai koefisien regresinya sebesar 0,623 artinya positif. Jadi Beban Kerja pada Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo positif. Walaupun adanya beban kerja, tetapi produktivitas kerja karyawan masih tetap berjalan. Hal ini diperkuat penelitian Adit (2021) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah (Robbins, 2012).
- c) Uji t yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo. diperoleh hasil t hitung = 5,624 > t tabel = 1,960 maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo. Jadi hipotesis yang berbunyi Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo terbukti kebenarannya. Pencapaian koefisien regresi 0,147 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_3) positif dalam meningkatkan produktivitas, walaupun nilainya tidak terlalu besar. Hal tersebut dikuatkan dengan penelitian Mauritz (2015) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini turut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Harmon (2017), Yunanda (2016), Okaseh (2017), dan Ghafoor (2015) yang pada penelitiannya turut menemukan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai.

3). Uji F

Secara bersama-sama antara variabel independent yang berupa Motivasi (X_1), Beban Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo diperoleh hasil F hitung = 406,516 > F tabel = 2,6, maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independent yang berupa Motivasi (X_1), Beban Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo. Hal ini didukung penelitian Kandung (2021) bahwa variabel beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. (2) Beban kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas pada BPS Kabupaten Blitar. (3) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja BPS

Kabupaten Blitar. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja BPS Kabupaten Blitar

4). Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh untuk R^2 sebesar 0,816 atau 81,6%, artinya bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu Motivasi (X_1), Beban Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo sebesar 81,6%, sedangkan yang 18,4% dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, penempatan kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

5. PENUTUP

a. Kesimpulan

Terdapat pengaruh motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kanaan Sukoharjo.

b. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan agar terus dapat memotivasi karyawan PT. Kanaan Sukoharjo karena dari ketiga variabel tersebut yang mempunyai pengaruh terbesar adalah motivasi kerja.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan tetapi pada item pertanyaan skor rata-rata bekerja pada jam kerja memiliki nilai rendah, memperlihatkan ada waktu diluar jam kerja digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Maka perlu adanya refreshing atau hiburan (Family Gathering) kepada karyawan PT. Kanaan Sukoharjo.
3. Pimpinan harus dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja, terutama lingkungan kerja fisik yang memiliki nilai skor rendah agar mampu mengoptimalkan produktivitas karyawan PT. Kanaan Sukoharjo.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Aritonang. 2020. *Kepuasan Pelanggan. Pengukuran dan. Penganalisisan Dengan SPSS*. Jakarta.: PT. Gramedia Pustaka
- Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo, 2020. *Statistik Induktif*, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Husein Umar. 2017. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Imam Ghazali. 2019. *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Joko Widiyanto, 2020. *SPSS For Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: Laboratorium Komputer FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Liang Gie dalam Manullang. 2018. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

- Malayu S.P Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta Bumi Aksara
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Mc. Donald dalam Oemar Hamalik. 2020. *Konsorsium Ilmu Pendidikan dalam Hamalik*. Jakarta: Salemba Empat
- Muchamad Fauzi. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Sebuah Pengantar*. Semarang: Walisongo Press.
- Sadili Samsudin, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sudjana. 2012. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung : Transito
- Sugiyarso, 2020. *Metodologi Penelitian Kwantitatif*, Surakarta, FKIP Universitas Slamet Riyadi.
- Sugiyono. 2020. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Triton PB, 2019. *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametik*. Yogyakarta. Gramedia.