

PENGARUH ETOS KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. GRAND PURI PERSADA (COLORLINK BALI)

Mega Utari Sain¹⁾, Wayan Suarjana²⁾, Bagus Nyoman Kusuma Putra³⁾

^{1,2,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: megashain22@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang terdiri dari 37 responden karyawan PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali) yang ditentukan menggunakan teknik sensus atau *sampling total*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, (2) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pihak PT. Grand Puri Persada diharapkan dapat memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan, perusahaan mengadakan program perencanaan pengembangan karir karyawan, dan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman karena mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja.

Kata kunci: Etos kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, produktivitas kerja

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work ethic, career development, and work environment to work productivity at PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali). The sample in this study is all the population consist of 37 respondent which employees of the PT Grand Puri Persada (Colorlink Bali) used on census technique or total sampling. The data analysis technique used in multiple linear regression analysis. The results of the data analysis show that: (1) work ethic has a positive and significant effect on work productivity, (2) career development has a positive and significant effect on work productivity, and (3) work environment has a positive and significant effect on work productivity. PT. Grand Puri Persada is expected to be able to provide strict sanctions for employees which doesn't conform with established regulations, the company conduct of organize career development planning programs, and must to create a comfortable work environment because it affects on work productivity.

Keywords: *work ethic, career development, work environment, word productivity*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Permasalahan yang sering terjadi dalam proses pengelolaan sumber daya manusia di berbagai perusahaan adalah terkait dengan tingkat produktivitas kerja dalam perusahaan. Perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu untuk mencapai laba secara maksimal dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen memerlukan produktivitas kerja karyawan yang baik. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Adanya kenaikan produktivitas secara signifikan dari waktu ke waktu, maka tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

PT Grand Puri Persada (Colorlink Bali) adalah salah satu distributor perusahaan barang yang bergerak dalam bidang digital printing yang di dirikan pada tahun 2018 di Bali. Berdasarkan laporan penjualan PT Grand Puri Persada (Colorlink Bali) periode 2019-2021 terlihat belum terealisasinya target penjualan secara menyeluruh atau bisa dikatakan mengalami fluktuasi. Misalnya pada bulan Februari ke Maret 2019 jumlah tingkat penjualan mengalami penurunan yaitu dari Rp. 660.044.705 menjadi Rp. 512.739.150, jika dalam persentase terjadi penurunan sebesar 12% dan pada bulan November ke Desember 2019 mengalami peningkatan penjualan sebesar 9%. Penurunan berikutnya terjadi pada tahun

2021 sebesar Rp 857.611.675 jika dibandingkan dengan penjualan tahun 2020.

Berdasarkan data tersebut dapat terlihat bahwa terjadinya naik turun penjualan menggambarkan produktivitas kerja yang tidak stabil. Untuk meningkatkan produktivitas diperlukan sikap, kondisi mental, kemampuan psikologis, dan perilaku kerja yang prima.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah etos kerja. Etos kerja merupakan semangat kerja yang dimiliki dalam diri masing-masing pegawai. Dengan adanya etos kerja terdapatnya semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, terdapat kurangnya kedisiplinan dan ketekunan karyawan yang dapat ditingkatkan lagi guna mendapatkan hasil dalam pengembangan produktivitas kerja yang baik bagi perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengembangan karir. Menurut Sedarmayanti (2017:183) pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Fenomena yang ditemukan terkait pengembangan karir adalah kurangnya perencanaan karir yang dilakukan perusahaan membuat karyawan merasa bingung dengan jenjang karir mereka, tentunya ini perlu dilakukan perbaikan oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas karyawannya.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Nitisemito (2008:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Fenomena yang ditemukan terkait lingkungan kerja adalah perlunya perbaikan pada pewarnaan dari ruang kerja perusahaan dikarenakan pewarnaan yang sudah mulai memudar karena usia kantor membuat para karyawan berkurang semangatnya dalam bekerja, selain itu pertukaran udara juga perlu di pertimbangkan agar udara segar yang tersirkulasi dengan baik membuat karyawan nyaman berada di dalam kantor dan dapat meningkatkan tingkat produktivitasnya.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh etos kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian (research gap). Penelitian yang dilakukan oleh Saleh (2018), Palendeng, dkk. (2022), Eviyana (2019), dan Sucitra (2021) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun terdapat perbedaan hasil antara penelitian yang dilakukan oleh Mawaliya (2022) yang menemukan bahwa etos kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas. Penelitian yang dilakukan oleh Hersusetiyati dkk. (2021), Salmida (2019), Perteka dkk. (2020), Subiantoro dkk. (2020) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun terdapat

perbedaan hasil antara penelitian yang dilakukan oleh Ulfiati (2022) yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Purnami, dkk. (2019), Panjaitan (2018), Handaru, dkk. (2019), dan Ulum (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan menurut Rampisela, dkk. (2020) menemukan fakta bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, (2) untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan (3) untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 *Goal-Setting Theory*

Goal setting theory merupakan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Teori ini dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat

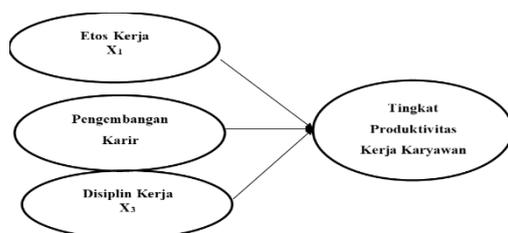
kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang 2 lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Variabel etos kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja merupakan faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

III. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Model Penelitian

- H₁: Etos kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
- H₂: Pengembangan karir (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
- H₃: Lingkungan kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Grand Puri Persada (Colorlink Bali). Tepatnya di Gg. Bintang Buana, Padangsambian, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali 80119.

4.1 Definisi Operasional Variabel

Agar tidak terjadi kerancuan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini maka berikut disampaikan definisi operasional variabel.

1) Tingkat Produktivitas Kerja

Adapun indikator dari produktivitas kerja pada penelitian ini menurut Menurut Wirawan (2009:80) yaitu:

- a) Kuantitas kerja yaitu jumlah hasil kerja karyawan berdasarkan tugas, beban dan tanggung jawab yang ditentukan oleh Colorlink Bali.
- b) Kualitas kerja yaitu mutu kerja karyawan yang sifatnya subyektif yang ditentukan oleh persepsi terhadap suatu produk atau jasa tertentu oleh Colorlink Bali.
- c) Ketetapan waktu yaitu suatu pemanfaatan informasi oleh pengambil keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan

kapasitas atas kemampuannya untuk mengambil keputusan yang ditentukan oleh Colorlink Bali.

2) Etos Kerja

Adapun indikator dari etos kerja pada penelitian ini menurut Salamun dkk (2012) yaitu:

- a) Kerja keras yaitu sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran sehingga terkadang tidak mengenal waktu, jarak, dan kesulitan yang dihadapi.
- b) Disiplin yaitu suatu sika menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan menerima sanksi apabila melanggar tugas yang diberikan.
- c) Jujur yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.
- d) Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan harus dikerjakan dengan tekun dan sungguh.
- e) Rajin yaitu pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja.
- f) Tekun yaitu karyawan bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosa dan mau belajar dari kesalahan.

3) Pengembangan Karir

Adapun indikator dari pengembangan karir pada penelitian ini menurut Menurut Rivai (2008:290 yaitu:

- a) Perencanaan karir yaitu karyawan harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

- b) Pengembangan karir individu yaitu Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas pengembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.
- c) Pengembangan karir yang didukung divisi SDM yaitu pengembangan karir tidak hanya bergantung pada karyawan itu sendiri melainkan juga peran dan bimbingan manajer dan departemen SDM.
- d) Peran umpan balik terhadap kinerja yaitu upaya yang menyangkut pengembangan karir sehingga dibutuhkan perisapan dalam mencapai tujuan tersebut.

4) Lingkungan Kerja

Adapun indikator dari lingkungan kerja pada penelitian ini menurut Nitisemito (1996: 110) yaitu:

- a) Pewarnaan yaitu factor yang memperbesar efesiensi kerja karyawan dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya.
- b) Kebersihan yaitu lingkungan bersih akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
- c) Pertukaran udara yaitu keadaan kantor dengan ventilasi dan bentuk Gedung yang baik cukup menjamin kesehatan karyawan.
- d) Penerangan yaitu karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

- e) Keamanan yaitu jaminan terhadap keselamatan karyawan dan kontruksi Gedung tempat bekerja.
- f) Kebisingan yaitu gangguan konsentrasi yang akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan kerja.

4.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan dan PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali). Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 32 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus atau *sampling total* dimana, seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel karena jumlah populasi dibawah 100 (Sugiyono, 2018:140).

4.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda karena digunakan untuk memprediksi besarnya variabel tergantung pada penggunaan data variabel bebas. Model regresi linear berganda dilukiskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Etos Kerja

X₂ = Pengembangan Karir

X₃ = Lingkungan Kerja

α = Konstanta

β = Slope atau Koefisien Estimate

ε = *Error*

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dapat dijelaskan secara

statistik berdasarkan empat karakteristik yang dinilai yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 7 orang dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang. Berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20 - 29 tahun sebanyak 8 orang, berusia 30 - 39 tahun sebanyak 19 orang, berusia 40 - 49 tahun sebanyak 7 orang, dan berusia >50 tahun sebanyak 3 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan yaitu dari 37 responden terdapat 11 orang karyawan berpendidikan SMA/SMK, 3 orang karyawan berpendidikan Diploma, 23 orang karyawan berpendidikan S1. Berdasarkan masa lama bekerja yaitu terdapat 7 orang karyawan memiliki lama masa kerja <1 tahun, 11 orang karyawan dengan lama masa kerja 1-5 tahun, 14 orang karyawan memiliki lama masa kerja 6-10 tahun dan 5 orang karyawan dengan lama masa kerja >10 tahun

5.2 Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa variabel etos kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja dan produktivitas kerja memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner terbukti valid.

2) Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha*) > 0,30. Hal tersebut menunjukkan bahwa kuesioner

penelitian dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

5.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorof-Smirnov test* menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,063 lebih besar dari *level of significant* (0,05). Hal ini berarti data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga model memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Hasil analisis data menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari itu, model regresi linear tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *absolute error*. Maka dari itu, penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5.4 Hasil Analisis Data

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan program *Statistical Package of Social Science* (SPSS) versi 25 for Windows ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-11,764	2,774		-4,241	0,000
Etos Kerja	0,202	0,044	0,355	4,578	0,000
Pengembangan Karir	0,570	0,095	0,543	5,970	0,000
Lingkungan Kerja	0,150	0,058	0,238	2,599	0,014
<i>R Square</i>					0,834
<i>Adjusted R Square</i>					0,819
<i>F Statistic</i>					55,162
Signifikansi F					0,000 ^b
Persamaan Regresi : $Y = -11,764 + 0,202X_1 + 0,570X_2 + 0,150X_3$					

Sumber : data diolah (2022)

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Nilai $\alpha = -11,764$ menunjukkan bahwa jika variabel etos kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja bernilai sama dengan 0 (nol)

atau konstan, maka produktivitas kerja pada PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali) bernilai sebesar - 11,764.

- b) Nilai $\beta_1 = 0,202$ menunjukkan bahwa, apabila etos kerja meningkat, sedangkan pengembangan karir dan kepuasan kerja tetap konstan maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,202.
- c) Nilai $\beta_2 = 0,570$ menunjukkan bahwa, apabila pengembangan karir meningkat, sedangkan etos kerja dan kepuasan kerja tetap konstan maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,570.
- d) Nilai $\beta_3 = 0,150$ menunjukkan bahwa, apabila kepuasan kerja meningkat, sedangkan etos kerja dan pengembangan karir tetap konstan, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,150.

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,819 atau sebesar 81,9%. Dengan demikian besarnya pengaruh etos kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali) adalah sebesar 81,9% sedang sisanya $100\% - 81,9\% = 18,1\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3) Uji Model Fit (Uji F)

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 1, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 55,162 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, ini berarti model yang digunakan

pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna yaitu ada pengaruh secara simultan dari variabel etos kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali).

4) Uji t (*t-test*)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk variabel etos kerja sebesar 4,578 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali), sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

b) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk variabel pengembangan karir sebesar 5,970 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja pada PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali), sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,599 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,014 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali), sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

5.5 Pembahasan

1) Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali)

Hasil analisis menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, jadi semakin meningkat etos kerja karyawan pada PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali) maka semakin baik pula produktivitas kerja. Meningkatnya etos kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator diantaranya: kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin dan tekun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saleh (2018), Palendeng, dkk. (2022), Eviyana (2019), dan Sucitra (2021) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti meningkatkan etos kerja pada karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, jadi semakin meningkat pengembangan karir karyawan pada PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali) maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Meningkatnya pengembangan karir pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator diantaranya: perencanaan karir, pengembangan karir individu, pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM, dan peranan umpan balik terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hersusetiyati, dkk (2021), Salmida (2019), Perteka dkk. (2020), Subiantoro, dkk (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti pengembangan karir yang semakin baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, jadi semakin baik lingkungan kerja karyawan pada PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali) maka semakin baik pula produktivitas kerja. Meningkatnya lingkungan kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator diantaranya:

pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purnami, dkk. (2019), Panjaitan (2018), Handaru, dkk. (2019), dan Ulum (2019) sedangkan menurut Rampisela, dkk (2020) menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti meningkatkan lingkungan kerja pada karyawan maka akan diikuti oleh meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

VI. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika etos kerja karyawan semakin baik, maka akan diikuti oleh meningkatnya produktivitas kerja.
- 2) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika pengembangan karir meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya produktivitas kerja.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada

PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja pada karyawan maka akan diikuti oleh meningkatnya produktivitas kerja.

6.2 Saran

Berdasarkan deskripsi data serta simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, maka dapat disampaikan beberapa saran yang berhubungan dengan etos kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali) sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada deskripsi variabel etos kerja, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “saya selalu disiplin dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan”. Maka sebaiknya pihak PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali) dapat melakukan pembinaan dan memberikan sanksi tegas dengan pemotongan gaji apabila karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada deskripsi variabel pengembangan karir, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “perusahaan mengadakan program perencanaan karir untuk mengarahkan pengembangan karir karyawannya”.

Maka sebaiknya pimpinan PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali) memberikan mempertimbangkan untuk mengadakan program perencanaan karir untuk mengarahkan pengembangan karir karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada deskripsi variabel lingkungan kerja, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “kondisi sirkulasi udara yang membiarkan udara keluar masuk dengan bebas membuat saya merasa nyaman”. Maka sebaiknya pihak pimpinan PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali) memberikan ruangan dengan ventilasi yang memadai agar terjadi pertukaran udara segar yang tersirkulasi dengan baik membuat karyawan nyaman berada di dalam ruangan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Cetakan VIII*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Handaru, A. W. dan Susita, D. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama). *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 10(2), 386-404.
- Hersusetiyati, H., dan Sopyan, A. 2021. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Departemen Produksi PT. Perusahaan Logam Bima Bandung Tahun 2019). *Jurnal Digital Bisnis, Modal Manusia, Marketing, Entrepreneurship, Finance, & Strategi Bisnis (Dimensi)*, 1(1), 49-56.
- Mawaliya, S. C. 2022. Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderating Studi Kasus Pada Umkm Singkong Keju D-9.
- Palendeng, O., Mundung, B., dan Pontoh, J. 2022. Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pengrajin Rumah Panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat. *Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 3, No. 1, pp.1-13.
- Panjaitan, M. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol 3, No. 2, Hal 1-5.
- Perteka, I. W. E. S., Mitariani, N. W. E., dan Imbayani, I. G. A. 2020. Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud. *VALUES*, Vol 1, No. 4.
- Purnami, N. M. I., dan Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol 8, No. 9, pp.5611-5631.
- Rampisela, V. A., dan Lumintang, G. G. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan

- Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Vol 8, No. 1
- Saleh, A. R., dan Utomo, H. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. InkoJava Semarang. Among Makarti, Vol 11, No.1.
- Salmida. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subulussalam Aceh.
- Subiantoro, D., Surabagiarta, I. K., dan Purnaningrum, E. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja di Perum JAMKRINDO (Jaminan Kredit Indonesia) Surabaya. Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR), Vol 1, No. 1, pp. 411-418.
- Sucitra, D. 2021. Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, Vol 2, No. 2.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis, CETXII, Bandung: Alfabeta