

**PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BPR DI BALI: KAJIAN
BERDASARKAN LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA**

I Dewa Made Arik Permana Putra¹, I Kadek Bagiana², Ida Ayu Nyoman Yuliasuti³

^{1,2,3,4}Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : dewaarik@unmas.ac.id

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan pada BPR di Bali dengan sampel penelitian yang berjumlah 268 responden yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Seluruh data yang diperoleh dari distribusi kuisioner layak digunakan, selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada BPR di Bali, sehingga semakin baik Lingkungan Kerja maka akan semakin meningkat Produktivitas Karyawan pada BPR di Bali (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada BPR di Bali sehingga semakin meningkat Disiplin Kerja maka semakin meningkat Produktivitas Karyawan pada PT. BPR di Bali (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada BPR di Bali, sehingga semakin meningkat Kepuasan Kerja maka semakin meningkat Produktivitas Karyawan pada BPR di Bali.

Kata kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

Abstract : *This research aims to examine and analyze the influence of the work environment, work discipline and job satisfaction on employee productivity. This research was conducted at BPR in Bali with a research sample of 268 respondents taken using saturated sampling techniques. All data obtained from the questionnaire distribution is suitable for use, then analyzed using multiple linear regression, hypothesis testing (t test and f test). The research results show that (1) the work environment has a positive and significant effect on employee productivity at BPR in Bali, so that the better the work environment, the more employee productivity at PT will increase. BPR in Bali (2) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Productivity at BPR in Bali so that the more work discipline increases, the more employee productivity at BPR in Bali (3) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Productivity at BPR in Bali, so that the more job satisfaction increases, the more employee productivity at BPR in Bali.*

Key words: *work environment, work discipline, job satisfaction and employee productivity.*

I PENDAHULUAN**1.1 Latar Belakang**

Perkembangan zaman menuntut kesempurnaan dalam mengelola organisasi. Dalam mengelola suatu organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus meningkat pesat, telah menciptakan suatu kondisi yang dinamis dan telah merubah paradigma baru dalam perkembangan dunia antar institusi. Dengan kondisi seperti ini ternyata telah menciptakan persaingan yang memerlukan perhatian serius dari setiap organisasi yang dituntut untuk mempunyai kemampuan yang strategis dan konkrit dalam mengambil langkah-langkah agar dapat beradaptasi terhadap perubahan iklim yang semakin dinamis. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan (Faslah, 2010). Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat, (Panduwiranata, 2021). Menurut Ajabar (2020) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal.

Di dalam menjalankan operasionalnya, BPR di Bali harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Hasibuan (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan BPR di Bali, fenomena yang berkaitan dengan produktivitas karyawan pada BPR di Bali dapat dilihat dari indikator semangat kerja yaitu tidak adanya semangat dan etos kerja yang tinggi dalam berkontribusi selama proses kerja dan menangani nasabah yang dapat di lihat dari hasil yang kurang tercapai. Hal ini menunjukkan masih rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan menggambarkan bahwa pencapaian tujuan suatu perusahaan belum optimal, BPR di Bali merupakan lembaga keuangan bank konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Sukanto (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Dalam hal ini pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan mempengaruhi tujuan dari organisasi (peusahaan). Penelitian yang dilakukan oleh Purnami (2019) hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Manullang (2023), Pramana (2023) dan Mahayani (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja baik dan bagus maka akan diikuti meningkatkannya produktivitas

karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryanti (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya apabila tingkat lingkungan kerja berkurang atau mengalami penurunan maka akan diikuti dengan menurunnya produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan pada BPR di Bali, fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada BPR di Bali dapat dilihat dari indikator penerangan yaitu kurangnya penerangan pada ruang kerja sehingga lingkungan yang gelap dan samar-samar menyebabkan ketegangan pada mata, dengan intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda. adanya kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerja, sehingga beberapa karyawan pada BPR di Bali merasa tidak puas akan kehadiran karyawan baru yang mengharuskan untuk mengajari dari awal sehingga realitas kerja terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Disamping itu, lingkungan kerja dalam suatu organisasi swasta ataupun pemerintah sangat penting untuk mendapat perhatian. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja pegawai sehingga pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang ada tidak memadai atau kurang kondusif, motivasi, semangat kerja, produktivitas kerja pegawai akan menurun.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Sinambela (2019) disiplin kerja merupakan peraturan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Singodimedjo (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalau berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Adanya disiplin kerja untuk mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurangnya permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan (Agustini, 2019).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2023), Lintong, dkk (2023), Harras, dkk (2023) dan Gayatri, Sapta (2023) bahwa hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya apabila disiplin kerja tiap karyawan baik dan bagus maka akan diikuti meningkatkannya produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan BPR di Bali, fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja pada BPR di Bali dapat dilihat dari indikator ketegasan yaitu kurangnya ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan, dengan adanya pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner, tentu akan disegani oleh karyawan pada BPR di Bali sehingga hal ini menyebabkan kedisiplinan karyawan menjadi turun.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, Edy Sutrisno (2019). Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Afandi (2018). Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Pebrianti (2023), Simanjuntak (2023), Ingunau (2023), Fauzi, (2022) dan Gayatri (2023) bahwa hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya apabila kepuasan kerja tiap karyawan baik dan bagus maka akan diikuti meningkatkannya produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan BPR di Bali, fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada BPR di Bali dapat dilihat dari indikator umur yaitu adanya kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerja, sehingga beberapa karyawan pada BPR di Bali merasa tidak puas akan kehadiran karyawan baru yang mengharuskan untuk mengajari dari awal sehingga realitas kerja terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dengan keadaan yang terpaksa. Karyawan yang bekerja dengan keadaan terpaksa akan memiliki hasil kerja (output) yang buruk dibanding dengan karyawan yang bersemangat tinggi. Apabila perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasannya rendah, dapat dibayangkan tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan, dan ini akan sangat merugikan perusahaan. Itulah sebabnya dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan derajat kepuasan karyawannya dengan cara mengkaji ulang aspek - aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa fenomena yang terkait dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dibidang produktivitas dengan judul “Produktivitas Kerja Karyawan pada BPR di Bali: Kajian berdasarkan LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Goal Setting Theory merupakan teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara perencanaan dan kinerja. Secara singkat, dalam teori tersebut dijelaskan bahwa proses penetapan tujuan dapat mempengaruhi kinerja orang-orang yang dituntut mencapai tujuan tersebut. Ketika sebuah tujuan dirancang, maka orang-orang yang terlibat dalam penetapan tujuan akan menginternalisasi tujuan yang ditetapkan dan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapainya. Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa Goal Setting Theory mengisyaratkan bahwa seseorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

2.2 Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2019) Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan tempat seseorang berkerja atau melakukan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja sangatlah memerlukan perhatian yang khusus karena disana dapat menentukan hasil produksi yang akan di dapatkan. Suatu lingkungan yang aman dan nyaman akan membuat pekerjaan dapat dengan mudah di lakukan dan mendapat hasil yang baik dan memuaskan. Simanjuntak (2018) Lingkungan kerja adalah sebagai seluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja di sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan (Amran, 2021). Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang karyawan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap tata tertib dan peraturan yang telah ada dalam suatu perusahaan.

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap

pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Menurut Robbins dalam Triatna (2019), mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Handoko (2021) kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

2.5 Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Menurut Wirawan, (2017:49) konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Menurut Putri (2019) indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja.

2.6 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bersumber dari teori dan penelitian sebelumnya. Hipotesis disusun berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor pusat BPR di Bali. Pemilihan lokasi ini dikarenakan persaingan yang dihadapi oleh perusahaan demikian semakin ketat di daerah Bali.

4.2 Obyek Penelitian

Obyek dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dikaitkan dengan produktivitas kerja karyawan pada BPR di Bali.

4.3 Identifikasi Variabel

Variabel yang dapat diidentifikasi pada penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu:

- 1) Variabel independen atau variabel bebas yang dilambangkan dengan (X) yaitu lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3)
- 2) Variabel dependen atau variabel terikat yang dilambangkan dengan (Y) yaitu produktivitas.

4.4 Jenis dan Sumber Data

a) Jenis Data

1. Data Kualitatif

Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi yang ada pada BPR di Bali

2. Data Kuantitatif

Dalam penelitian ini data jumlah karyawan, hasil skor jawaban pertanyaan pada BPR di Bali

b) Sumber Data

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan BPR di Bali.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan yaitu data yang diperoleh melalui media lain yang bersumber pada penelusuran pustaka dan publikasi elektronik (internet).

4.5 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR di Bali yang berjumlah 268 orang. 2 orang karyawan tiap satu BPR.

2. Penentuan Sampel

Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada BPR di Bali yang berjumlah 134 kantor.

V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Instrumen

Berdasarkan hasil pengujian validitas bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja serta Produktivitas Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel yakni Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja serta Produktivitas Karyawan memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha berada di atas 0,70 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

5.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan bila signifikansi lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikoleniaritas

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja) $> 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikoleniaritas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil menunjukkan bahwa semua variabel bebas (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja serta Kepuasan Kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,222, 0,381 dan 0,085 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan hasil diperoleh nilai $a = 0,324$; nilai $b_1 = 0,479$; nilai $b_2 = 0,285$ dan nilai $b_3 = 0,445$, maka persamaan regresi berganda menjadi:
 $Y = 0,324 + 0,479X_1 + 0,285X_2 + 0,445X_3$

5.4 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara bersamaan. Berdasarkan tabel 5.14 diperoleh hasil korelasi berganda R bertanda positif sebesar 0,886 berarti ada hubungan yang sangat kuat secara simultan antara lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada BPR di Bali.

5.5 Analisis Koefisien determinasi

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada BPR di Bali Adjusted R Square adalah 0,765. Hal ini berarti Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja serta Kepuasan Kerja mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada BPR di Bali sebesar 76,5% sedangkan sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

5.6 Uji F

Menurut Ghozali (2019:95), apabila hasil dari uji F adalah signifikan atau p value $< 0,05$ maka disimpulkan model regresi yang digunakan dianggap layak uji. Sebaliknya jika p value \geq maka disimpulkan model regresi yang digunakan tidak layak uji. Berdasarkan Tabel 5.14 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada BPR di Bali. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

5.7 Uji T (t-test)

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada BPR di Bali. Berdasarkan tabel 5.14 di atas, hasil uji t dijabarkan sebagai berikut.
a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan Tabel 5.14 di atas, variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai Standardized Coefficients Beta menunjukkan arah positif sebesar 0,388 dengan nilai signifikan sebesar 0,003 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada BPR di Bali. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan Tabel 5.14 di atas, variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai Standardized Coefficients Beta menunjukkan arah positif sebesar 0,297 dengan nilai signifikan sebesar 0,021 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada BPR di Bali. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

c. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Berdasarkan Tabel 5.14 di atas, variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai Standardized Coefficients Beta menunjukkan arah positif sebesar 0,314 dengan nilai signifikan sebesar 0,029 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada BPR di Bali. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

5.8 Pembasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada BPR di Bali

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada BPR di Bali. Lingkungan kerja pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Karena berawal dari kenyamanan pegawai dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja serta tersedianya fasilitas kerja maka dapat meningkatkan semangat kerja (Suprpto, 2019) Bagi pegawai suasana dalam bekerja sangat penting dalam membantu menyelesaikan pekerjaannya. Tentunya setiap pegawai menginginkan suasana kerja yang membuatnya merasa nyaman. Hubungan dengan rekan kerja merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, karena dengan mampu berkomunikasi dan bekerja sama antar sesama pegawai akan membuat pekerjaan lebih mudah. Selain itu tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, merupakan salah satu proses kelancaran dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Manullang (2023), Pramana (2023) dan Mahayani (2022) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada BPR di Bali

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada BPR di Bali. Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang

tinggi (Suprpto, 2019) Ketepatan waktu adalah bentuk bukti disiplin kerja pegawai dengan datang bekerja dengan waktu yang telah ditentukan. Kehadiran sangat penting dalam menegakkan disiplin kerja. Berpakaian rapih ditempat kerja merupakan salah satu indikasi adanya disiplin kerja. Pekerjaan yang dilakukan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi akan menghasilkan output yang baik, dan mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh instansi menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja, sehingga akan menciptakan produktivitas kerja yang lebih baik pula. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Yunita (2023), Lintong, dkk (2023), Harras, dkk (2023) dan Gayatri, Sapta (2023) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada BPR di Bali

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada BPR di Bali. Sinambela (2019) disiplin kerja merupakan peraturan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Singodimedjo (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalau berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Adanya disiplin kerja untuk mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurangnya permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan (Agustini, 2019). Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Pebrianti (2023), Simanjuntak (2023), Ingunau (2023), Fauzi, (2022) dan Gayatri (2023) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.

VI PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan BPR di Bali, pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada BPR di Bali, sehingga semakin baik Lingkungan Kerja maka akan semakin meningkat Produktivitas Karyawan pada BPR di Bali.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada BPR di Bali sehingga semakin meningkat Disiplin Kerja maka semakin meningkat Produktivitas Karyawan pada BPR di Bali.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada BPR di Bali, sehingga semakin meningkat Kepuasan Kerja maka semakin meningkat Produktivitas Karyawan pada BPR di Bali.

6.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja serta Kepuasan Kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi Produktivitas Karyawan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi Produktivitas Karyawan seperti; budaya organisasi, tata ruang kantor, beban kerja, kompensasi dan motivasi. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada BPR di Bali. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

2) Saran

Berdasarkan uraian simpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan pada BPR di Bali berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan pernyataan “Tingkat penerangan di ruangan kerja Anda memengaruhi kenyamanan dan produktivitas Anda” memiliki skor terendah. Maka peneliti sarankan agar BPR di Bali lebih memberikan penerangan yang memadai pada setiap ruangan kerja karyawan untuk meningkatkan pengelihatannya dalam bekerja.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) dengan pernyataan “Anda menilai tingkat ketegasan pimpinan dalam menjaga disiplin kerja di lingkungan kerja cukup baik” memiliki skor terendah. Maka peneliti sarankan agar BPR di Bali meningkatkan ketegasan dalam mengawasi karyawan terutama pada saat jam masuk dan pulang kerja agar karyawan tidak semena-mena menggunakan waktu kerja.
3. Variabel Kepuasan Kerja (X3) dengan pernyataan “Penilaian Anda terhadap tingkat pekerjaan yang Anda emban di BPR di Bali cukup baik dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki” memiliki skor terendah. Maka peneliti sarankan agar BPR di Bali memberikan jabatan, wewenang atau tugas yang sesuai dengan kompetensi yang karyawan miliki agar karyawan tidak merasa kesulitan menyesuaikan diri dengan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyanti, M., & Rosita, Y. (2022). Determinan Diare Berdasarkan Pilar Sanitasi Total Berbasis Masyarakat. *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 21(1), 1–8.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Alex S Nitisemito, 2017, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Damayanti, Riski. Oktober 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang), *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2*.
- Depdiknas. 2005. *Kamus besar Bahasa Indonesia, edisi ketiga*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen, Edisi kedua*. BP Universitas Diponegoro, Semarang
- Foster, Bill. 2004. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM: Jakarta
- Gayatri, Sapta & Widyani. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Mengwi Badung. *VALUES*, Volume 4, Nomor 1, Tahun 2023
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SSPS*. Edisi Keempat. Semarang, Universitas Ponogoro
- Gorda, I Gusti Ngurah, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Astrabata Bali
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPF E Fakultas Ekonomi UGM
- Hasibuan, Melayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dari Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Johnson, Elaine B. (2007). *Contextual Teaching and Learning*. Terjemahan Ibnu Setiawan. Bandung: MLC
- Lungan, Richard. 2006. *Aplikasi Statiska dan Hitung Peluang*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mahayani, Widyani & Saraswati. 2022. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Indonesia Cabang Bali. *Jurnal EMAS Vol 3*, Nomor 10 Oktober 2022
- Mustaqim. (2004). *Psikolog Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Natasya Simanjuntak, C.,2018. Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Mangli Djaya Rayajember.
- Novitasari. 2008. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas *Pekerjaan Umum* Kabupaten Grobogan. *Skripsi*. Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nugroho. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada *Industri* Kerajinan Topeng di Dusun Bobung Putat Patut Kabupaten Gunung Kidul. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Purnami, M & Utaman, w. 2019. Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Volume 8, No 9, 2019*
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajawali Pers.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Jakarta: Kencana
- Sukanto., Indriyo., (2018:151), Manajemen Produksi, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.