

## **Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**

**Amanda Wahyu Lestari**

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia, amanda\_lestari@gmail.com

### **Abstrak**

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi, lingkungan kerja dan upah juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja namun pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi antara pengaruh motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan

**Kata Kunci:** Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Upah, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

### **Abstract**

Productivity of employee work for a company is very important as a means of measuring the success in running a business. This study aims to determine the effect of motivation, training, work environment and wages on the work productivity of employees of PT. Truba Jaya Engineering Mechanical Section in Air Sugihan District, OKI Regency with job satisfaction as an intervening variable. The results showed that motivation, work environment and wages had a positive and significant effect on employee work productivity while training did not have a positive and significant effect on work productivity. Motivation, work environment and wages also have a positive and significant effect on job satisfaction but training does not have a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction mediates between the influence of motivation, training, work environment and wages on employee work productivity

**Keywords:** Motivation, Training, Work Environment, Wages, Job Satisfaction, Work Productivity

### **Pendahuluan**

Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Betapapun sempurnanya sumber daya keuangan dan teknologi yang dimiliki, tanpa kualitas sumber daya manusia yang qualified maka organisasi tersebut sulit mencapai tujuannya. Hal ini berarti bahwa untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia

sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dan memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas kerja adalah Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang atau karyawan dalam jangka waktu tertentu<sup>1</sup>.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan upah. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas, karena dengan motivasi setiap pegawai dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi<sup>2</sup>. Selain itu, faktor utama peningkatan produktivitas bukan pada pemuktahiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan<sup>3</sup>. Maka dari itu pelatihan kerja terhadap karyawan merupakan cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, kemampuan dan kedisiplinan<sup>4</sup>. Lingkungan kerja yang kondusif dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerja sama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi<sup>5</sup>. Agar karyawan mau bekerja dengan giat, maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi, salah satunya dengan memberikan upah yang sesuai dengan keinginan karyawan. Gaji dan Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan perusahaan<sup>6</sup>.

PT. Truba Jaya Engineering merupakan perusahaan kontruksi nasional terkemuka di Indonesia. Perusahaan ini juga telah berkiprah di wilayah Asia Tenggara dan Timur Tengah melalui kerjasama dengan mitra kerja dengan perusahaan lokal ternama ([www.trubagroup.co.id](http://www.trubagroup.co.id)). Fokus utama bisnis PT Truba Jaya Engineering terletak pada bidang kontruksi, yang membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat produktivitas tinggi dalam bekerja. Karyawan-karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dalam bekerja sangat dihargai perusahaan karena sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan nasib perusahaan dimasa mendatang.

---

<sup>1</sup> I Ardana Komang, Ni Mujiati Wayan, and I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

<sup>2</sup> Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010).

<sup>3</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2010).

<sup>4</sup> Demet Leblebici, 'Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of a Bank in Turkey', *Journal of Business, Economics* 1, no. 1 (2012): 38–49.

<sup>5</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2001).

<sup>6</sup> Hariandja Marihot Tua Effendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasindo, 2002).

Terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan PT. Truba Jaya Engineering dalam berbagai faktor, mulai dari motivasi kerja karyawan, pelatihan kerja, pengelolaan lingkungan kerja dan upah karyawan. Menurunnya motivasi kerja karyawan yang sebagian besar berumur diatas 35 tahun dan memiliki masa kerja diatas 10 tahun memengaruhi minat dalam bekerja dimana pekerjaan yang dilakukan berulang kali setiap hari selama masa kerja menimbulkan kejenuhan. Dari segi kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan menyebabkan karyawan mengalami kesulitan untuk dapat menaiki suatu jabatan karena belum memenuhi persyaratan yang diperlukan. Adanya keterlambatan pembayaran gaji karyawan pada bulan Juni 2018 yang menyebabkan ribuan karyawan PT. Truba Jaya Engineering di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI melakukan demo di areal perusahaan untuk meminta perusahaan segera membayar hak mereka. Permasalahan yang bersifat negatif dapat menimbulkan dampak yang negatif pula terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya research gap dari variabel independen dan variabel intervening yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Dari fenomena data tersebut, dapat ditarik simpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya research gap dalam penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, upah dan kepuasan kerja yang dipandang berpengaruh terhadap produktivitas kerja serta variabel motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## **Metode Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan teknik analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Motivasi mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, hal ini disebabkan karena motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Motivasi ini menjadi sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi<sup>7</sup>.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 2,850 > t-tabel sebesar 1,98397 dengan signifikan t sebesar 0,005 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ( $0,005 < 0,05$ )

---

<sup>7</sup> Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi*.

maka H1 ini berarti Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian A Nur Ainal Karima, Arif Yusuf Hamali, dan Leni Ayu Novita Sari dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## **2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja**

Pelatihan adalah usaha-usaha terencana dalam memfasilitasi pembelajaran pegawai untuk meningkatkan produktivitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan merupakan proses yang berkesinambungan dengan penekanan bahwa karyawan harus memiliki kebutuhan untuk terus belajar. Secara singkat, dapat dikatakan bahwa setiap pegawai mempunyai harapan besar untuk mencapai produktivitas tinggi dengan asumsi bahwa manajemen dalam organisasi perlu memfasilitasi pegawai agar dapat lebih meningkatkan pelatihan kepada para karyawannya<sup>8</sup>.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar  $0,1606 < t\text{-tabel}$  sebesar  $1,98397$  dengan signifikan t sebesar  $0,111$  karena signifikan t lebih besar dari  $5\%$  ( $0,111 < 0,05$ ) maka H2 ini berarti pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Dini Muammar Khadafi yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas baik dari segi iklim kerja, kondisi kerja, sistem manajemen, tujuan perusahaan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia dan ukuran perusahaan<sup>9</sup>.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar  $2,710 > t\text{-tabel}$  sebesar  $1,98397$  dengan signifikan t sebesar  $0,008$  karena signifikan t lebih kecil dari  $5\%$  ( $0,008 < 0,05$ ) maka H3 ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Swadono Sinaga, I Wayan Senata, dan Sinta Yulis Salistera dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## **4. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja**

Adanya pemberian upah kepada karyawan memberikan arti penting bagi karyawan, karena karyawan merasa usahanya dihargai dan dinilai secara khusus oleh perusahaan. Bila upah

---

<sup>8</sup> Melmambessy Moses, 'Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Papua', *Media Riset Bisnis & Manajemen* 12, no. 1 (2012): 18–36.

<sup>9</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas : Apa Dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

diberikan secara baik dan benar para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar  $2,646 > t\text{-tabel}$  sebesar  $1,98397$  dengan signifikan t sebesar  $0,009$  karena signifikan t lebih kecil dari  $5\%$  ( $0,009 < 0,05$ ) maka  $H_4$  ini berarti upah berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Endah Herwati, Ardika Sulaeman, dan Istikomah dalam penelitiannya menyatakan bahwa Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak terlepas dari sikap-sikap positif dan negatif karena karyawan memiliki pikiran, perasaan dan keinginan. Sikap positif dan negatif yang ditunjukkan karyawan dapat mempengaruhi dalam pencapaian perusahaan, salah satunya adalah dapat meningkatkan produktivitas<sup>10</sup>.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar  $0,194 > t\text{-tabel}$  sebesar  $1,98397$  dengan signifikan t sebesar  $0,000$  karena signifikan t lebih kecil dari  $5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_5$  ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Deden Misbahudin Muayyad, Cafry Geraldly, dan Pangaribuan dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan untuk mewujudkan kepuasan kerja pada karyawannya.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar  $2,405 > t\text{-tabel}$  sebesar  $1,98373$  dengan signifikan t sebesar  $0,018$  karena signifikan t lebih kecil dari  $5\%$  ( $0,018 < 0,05$ ) maka  $H_6$  ini berarti Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Atep Afia, Ria Imelda Kristianto, dan Ni Kadek Eni Juniari dalam penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

---

<sup>10</sup> Setiadi, 'Pengaruh Kepuasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Percetakan Iqro Angkatan Muda Masjid Dan Mushola Kota Gede Yogyakarta' (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Kalijaga Yogyakarta, 2008).

## **7. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja**

Dalam suatu perusahaan karyawan sangat lah penting dalam pengembangan dan kemajuan perusahaannya, maka dari itu perusahaan melakukan suatu program pelatihan dalam peningkatan kepuasan karyawan. Pada prinsipnya pelatihan ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dengan kata lain agar karyawan merasa puas dan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Apabila pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan telah terpenuhi, maka akan timbul sebuah kepuasan dari diri bagi karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar  $-0,685 < t\text{-tabel}$  sebesar 1,98373 dengan signifikan t sebesar 0,495 karena signifikan t lebih besar dari 5% ( $0,495 > 0,05$ ) maka H7 ini berarti Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Hal ini juga didukung oleh penelitian Artha Riana N dan Ratag Pingkan Elisabeth Vonny yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

## **8. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para karyawan dalam melakukan tugasnya. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam bekerja. Karena rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu karyawan akan merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar  $2,396 > t\text{-tabel}$  sebesar 1,98373 dengan signifikan t sebesar 0,018 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ( $0,018 < 0,05$ ) maka H8 ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Mukti Wibowo, Sari Dewi Putri, dan Quinerita Stevani Aruan dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **9. Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Kerja**

Upah adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang dilakukan. Besarnya upah mencerminkan nilai karya mereka diantara para pekerja atas apa yang mereka kerjakan. Oleh karena itu bila pekerja merasa pemberian upah memadai atau mencukupi maka akan meningkatkan kepuasan kerja dimana hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap jalannya aktifitas perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar  $3,024 > t\text{-tabel}$  sebesar 1,98373 dengan signifikan t sebesar 0,003 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ( $0,003 < 0,05$ ) maka H9 ini berarti Upah berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Renaldi Firman Pratama, I Nyoman Partajaya, dan Sryan Hadi

Prawito dalam penelitiannya menyatakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **10. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (z- value) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Motivasi dan Produktivitas Kerja sebesar 4.72628132 dan signifikan pada Two-tailed probability dengan angka 0.00000458. Karena z-value > 1,96 atau p-value <  $\alpha = 0,05$ , maka H10 ini berarti Kepuasan Kerja signifikan sebagai mediasi variabel Motivasi terhadap produktivitas kerja. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi causal.

Motivasi mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, hal ini disebabkan karena motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Motivasi yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Hera Dzaki Astuti, Awang Mada Kurnia, Atep Afia, Ria Imelda Kristianto, dan Ni Kadek Eni Juniari dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Irvan Adiwinata, Deden Misbahudin Muayyad, Cafry Geraldny dan Pangaribuan dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

### **11. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (z- value) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Pelatihan dan Produktivitas Kerja sebesar 4.53079116 dan signifikan pada Two-tailed probability dengan angka 0.000001176. Karena z-value > 1,96 atau p-value <  $\alpha = 0,05$ , maka H11 ini berarti Kepuasan Kerja signifikan sebagai mediasi variabel Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi causal step.

Dalam suatu perusahaan karyawan sangat lah penting dalam pengembangan dan kemajuan perusahaannya, maka dari itu perusahaan melakukan suatu program pelatihan dalam peningkatan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan. Pada prinsipnya pelatihan ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dengan kata lain agar karyawan merasa puas dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian I Putu Candra Giritama, Nanan Nurzaman dan Zida Ilayya Muarrifa dalam penelitiannya menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Irvan Adiwinata, Deden Misbahudin Muayyad, Cafry Geraldly dan Pangaribuan dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap produktivitas kerja.

## **12. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (z- value) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja sebesar 4.84066991 dan signifikan pada Two-tailed probability dengan angka 0.00000258. Karena z-value > 1,96 atau p-value <  $\alpha = 0,05$ , maka H12 ini berarti Kepuasan Kerja signifikan sebagai mediasi variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi causal step.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para karyawan dalam melakukan tugasnya. Oleh karena itu Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas baik dari segi iklim kerja, kondisi kerja, sistem manajemen, tujuan perusahaan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia dan ukuran perusahaan. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam bekerja. Karena rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu karyawan akan merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Mukti Wibowo, Sari Dewi Putri, dan Quinerita Stevani Aruan dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Irvan Adiwinata, Deden Misbahudin Muayyad, Cafry Geraldly dan Pangaribuan dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap produktivitas kerja.

## **13. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Upah Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (z- value) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Upah dan Produktivitas Kerja sebesar 4.84819554 dan signifikan pada Two-tailed probability dengan angka 0.00000250. Karena z-value > 1,96 atau p-value <  $\alpha = 0,05$ , maka H13 ini berarti Kepuasan Kerja signifikan sebagai mediasi variabel Upah terhadap Produktivitas Kerja. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi causal step.

Adanya pemberian upah kepada karyawan memberikan arti penting bagi karyawan, karena karyawan merasa usahanya dihargai dan dinilai secara khusus oleh perusahaan. Bila upah diberikan secara baik dan benar para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk



meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Renaldi Firman Pratama, I Nyoman Partajaya, dan Sryan Hadi Prawito dalam penelitiannya menemukan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Irvan Adiwinata, Deden Misbahudin Muayyad, Cafry Geraldly dan Pangaribuan dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap produktivitas kerja.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan upah berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas dan kepuasan Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupten OKI. Sedangkan pelatihan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas dan kepuasan Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupten OKI.

### **Daftar Pustaka**

- Effendi, Hariandja Marihot Tua. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2002.
- Hasibuan. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Komang, I Ardana, Ni Mujiati Wayan, and I Wayan Mudiarta Utama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Leblebici, Demet. 'Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of a Bank in Turkey'. *Journal of Business, Economics* 1, no. 1 (2012): 38–49.
- Moses, Melmambessy. 'Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Papua'. *Media Riset Bisnis & Manajemen* 12, no. 1 (2012): 18–36.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2001.
- Setiadi. 'Pengaruh Kepuasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Percetakan Iqro Angkatan Muda Masjid Dan Mushola Kota Gede Yogyakarta'. Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Kalijaga Yogyakarta, 2008.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas : Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2010.

