

The Effect of Salary, Work Environment, and Service Programs for Yoga Bag's Employees on Work Productivity

Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja, dan Program Pelayanan Bagi Karyawan Yoga Bag's Terhadap Produktivitas Kerja

Syah Reza Pahlevi¹⁾, Hasan Ubaidilah²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: 182010200374@umsida.ac.id, ubaid@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of salary, work environment and employee service programs on the work productivity of Yoga Bag's production house employees. The approach used in this research is a quantitative approach. The population in this study were 50 employees. The sampling technique uses a saturated sample technique. The sample in this research is 50 respondents. Analysis using SPSS software. The results of this study indicate that partially and simultaneously salary, work environment and service programs affect the work productivity of the Yoga Bag's Production House employees.*

Keywords – Salary, Work Enviroment, Service Program Work Productivity

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja dan Program Pelayanan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Rumah Produksi Yoga Bag's. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel didalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Analisis menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan gaji, lingkungan kerja dan program pelayanan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Produksi Yoga Bag's*

Kata Kunci – Gaji, Lingkungan Kerjai, Program Pelayanan, Produktivitas Kerja

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Usaha mikro kecil dan menengah atau sering disebut UMKM merupakan unit usaha yang mempunyai peranan penting dalam menyumbang perkembangan dan pertumbuhan perekonomian negara. Tertulis pada UU Nomor 20 Tahun 2008 bahwa UMKM adalah perusahaan kecil yang di didirikan dan di kelola seorang atau golongan kecil orang dengan jumlah kekayaan dan pendapatan tertentu. Adanya sektor UMKM juga dapat mengurangi tingkat pengangguran sebab angkatan tenaga kerja yang tidak terserap dalam dunia kerja, dengan tumbuhnya usaha mikro dapat menjadi kesempatan untuk mendapat lapangan pekerjaan dan mendapatkan pendapatan sehingga UMKM mempunyai peranan strategis upaya pemerintah dalam menanggulangi penginkatan pengangguran dan masyarakat miskin di Indonesia. UMKM berperan mendorong lancarnya pertumbuhan perekonomian negara serta UMKM banyak berkontribusi pada pendapatan daerah maupun nasional.

Rumah Produksi Yoga Bag's ini sebagai usaha yang bergerak dibidang kerajinan tas dengan misinya membangkitkan UKM, yang sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. produktivitas merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya [1]. Produktivitas kerja menjadi syarat utama bagi perusahaan dalam menghadapi tingkat persaingan usaha dan tingkat pendapatan perusahaan. Gaji yang diterima setiap bulan dapat diunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung tingkat produktivitas perusahaan. Maka bagi perusahaan diharapkan untuk memperhatikan aspek pemberian gaji para karyawan sesuai dengan kemampuan para karyawan didalam menghasilkan produk-produk yang lebih berkualitas.

Lingkungan kerja dimana suatu kondisi kerja yang tercipta secara baik, sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam pelaksanaan aktivitas kerja, akan dapat memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga semangat kerja bagi karyawan untuk lebih bekerja secara giat dalam menghasilkan produk yang lebih berkualitas bagi perusahaan [2].

Program pelayanan bagi karyawan yang didukung dengan perusahaan bisa membagikan kepuasan tersendiri guna karyawan, kemudian pada pelaksanaan aktivitas kerja para karyawan bisa menganggap makin terjamin, sampai nilai kerja maupun produk yang dihasilkan juga akan terjamin. Program pelayanan bagi karyawan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan diperuntukkan kepada para karyawan berupa tindakan pelayanan umum penjamin hidup dan perlindungan serta pemberian bantuan kepada karyawan demi peningkatan kesejahteraan para karyawan [3].

Permasalahan yang dihadapi Rumah Produksi Yoga Bag's mengalami peningkatan dengan jumlah presentase 45,00% ditahun 2018 pada tahun 2019 mengalami peningkatan yang cukup tinggi dengan presentase 81,90%. Rumah Produksi Yoga Bag's ini awal mulai beroperasi pada tahun 2018 hingga sekarang, akan tetapi dipertengahan pada bulan Maret dan April pada tahun 2020 Rumah Produksi Yoga Bag's mengalami penurunan pada jumlah produksi tas dengan presentase 45,03% karena berdampak pandemi Covid-19 masuk ke Indonesia dan sementara jeda beroperasi, lalu Rumah Produksi Yoga Bag's tetap beroperasi dengan memproduksi masker. Pada bulan Mei awal mulai beroperasi lagi dengan memproduksi tas.

Berdasarkan studi dari penelitian sebelumnya serta adanya research gap, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja, dan Program Pelayanan Bagi Karyawan Yoga Bag's Terhadap Produktivitas Kerja”**.

B. Landasan Teori

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai kosekuesni dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan [4].

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung [5].

3. Program Pelayanan Bagi Karyawan

Program pelayanan karyawan merupakan layanan pekerja mencakup keuntungan yang beraneka ragam yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja disamping upah dan gaji [6].

4. Produktivitas kerja

produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam ke satuan fisik, bentuk nilai [7].

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Gaji dengan Produktivitas Kerja

Dengan memperhatikan gaji pada karyawan dapat dilihat hubungan gaji terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila perusahaan memberikan gaji dengan baik sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, maka karyawan akan semangat dalam bekerja.

Teori di atas didukung oleh peneliti sebelumnya yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja [8].

2. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan produktivitas kerja

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dan tenang dalam bekerja. Jika lingkungan kerja seperti penerangan, kebisingan dan sebagainya mengganggu konsentrasi karyawan maka karyawan akan malas dalam bekerja dan mengurangi produktivitas kerja.

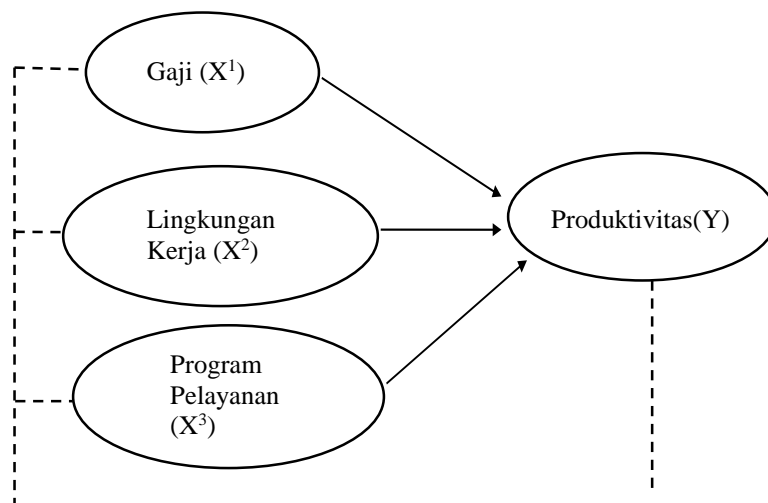
Teori ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja [9].

3. Hubungan antara Program Pelayanan dengan produktivitas kerja

Untuk meningkatkan semangat kerja, sikap loyal dan keamanan bagi karyawan dalam bekerja, perusahaan harus memberikan program pelayanan bagi karyawan dengan baik. Jika karyawan merasa puas akan program pelayanan yang diberikan seperti program kesejahteraan ekonomis, program kesejahteraan fasilitas dan program kesejahteraan pelayanan, maka karyawan akan bekerja lebih giat dan produktivitasnya meningkat. Program pelayanan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Teori ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja [10].

D. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

- H1 : Gaji berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
 H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
 H3 : Program Pelayanan Bagi Karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja
 H4 : Gaji, Lingkungan Kerja, Program Pelayanan Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan

II. METODE

A. Jenis Penelitian

Jenis Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif, dimana untuk jenis penelitian kuantitatif deskriptif dilakukan dengan menggunakan cara survei dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini berfokus pada tentang data dan fakta yang ditemukan dan kemudian diangkat menjadi penelitian dan disajikan secara apa adanya dan tanpa rekayasa.

B. Definisi Operasional, Identifikasi Variabel, dan Indikator Variabel

1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

a) Gaji

Gaji ialah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. [11], yaitu:

- 1) Kelayakan, gaji yang sesuai selalu diharapkan karyawan serta gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja.
- 2) Motivasi Kerja, perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja.
- 3) Kepuasan Kerja, perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka.

b) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja [12], yaitu:

- 1) Hubungan karyawan, hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan.
- 2) Suasana kerja, suasana kerja yang menyenangkan serta suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas.

3) Tersediannya fasilitas kerja, peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap dan muhtahir.

c) Disiplin kerja

Program pelayanan kesejahteraan karyawan adalah kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, baik dapat dinilai dengan uang maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang [13], yaitu:

- 1) Tunjangan finansial untuk kehidupan sehari-hari
- 2) Tunjangan hari raya
- 3) Program rekreasi bersama

d) Produktivitas kerja karyawan

produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dan input, dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pekerjaan yang lebih baik [24], yaitu:

- 1) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 2) Pengembangan diri
- 3) Semangat kerja

2. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga jenis variabel, yaitu variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaji (X1) lingkungan kerja (X2) dan program pelayanan karyawan (X3). Sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan orang atau obyek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang dapat membentuk masalah pokok dalam suatu riset khusus [15]. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yoga Bag's sebanyak 50 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [16]. "Apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya lebih dari 100 maka sampel yang diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% tergantung dari luas wilayah, dana, waktu dan tenaga [17]. Dalam penelitian ini subyek penelitian karyawan pada semua pegawai dari rumah produksi Yoga Bag's sebanyak 50 orang karyawan.

D. Jenis Data, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data pada penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Rumah Produksi Yoga Bag's.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu proses mengolah data yang telah didapatkan menjadi sebuah informasi yang mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan pada sebuah penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 22.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas merupakan sejauh mana perbedaan skor skala yang diamati mencerminkan perbedaan sejati antar objek atas karakteristik yang sedang diuji, ketimbang kesalahan sistematis atau acak [28]. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *pearson*. Butir pertanyaan dinyatakan valid harus memenuhi r hitung $>$ r tabel. Sedangkan apabila r hitung $<$ r tabel, maka butir pertanyaan dapat dikatakan tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Sig	Keterangan
Gaji	X1.1	0.707	0,2732	0,000	Valid
	X1.2	0.778	0,2732	0,000	Valid
	X1.3	0.800	0,2732	0,000	Valid
	X1.4	0.708	0,2732	0,000	Valid
	X1.5	0.836	0,2732	0,000	Valid
	X1.6	0.786	0,2732	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.700	0,2732	0,000	Valid
	X2.2	0.465	0,2732	0,000	Valid
	X2.3	0.674	0,2732	0,000	Valid
	X2.4	0.726	0,2732	0,000	Valid
	X2.5	0.785	0,2732	0,000	Valid
	X2.6	0.763	0,2732	0,000	Valid
Program Pelayanan Karyawan	X3.1	0.581	0,2732	0,000	Valid
	X3.2	0.607	0,2732	0,000	Valid
	X3.3	0.555	0,2732	0,000	Valid
	X3.4	0.689	0,2732	0,000	Valid
	X3.5	0.388	0,2732	0,000	Valid
	X3.6	0.526	0,2732	0,000	Valid
Produktivitas kerja	Y1.1	0.709	0,2732	0,000	Valid
	Y1.2	0.776	0,2732	0,000	Valid
	Y1.3	0.733	0,2732	0,000	Valid
	Y1.4	0.864	0,2732	0,000	Valid
	Y1.5	0.820	0,2732	0,000	Valid
	Y1.6	0.687	0,2732	0,003	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap gaji, lingkungan kerja, program pelayanan karyawan dan produktivitas kerja pada Rumah Produksi Yoga Bag's dari keseluruhan indikator pada masing-masing variabel diperoleh nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0,05. Sedangkan nilai koefisien korelasi yang dihasilkan masing-masing indikator lebih besar dari r tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa masing-masing indikator variabel dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas didefinisikan sebagai indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat dikatakan handal [19]. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

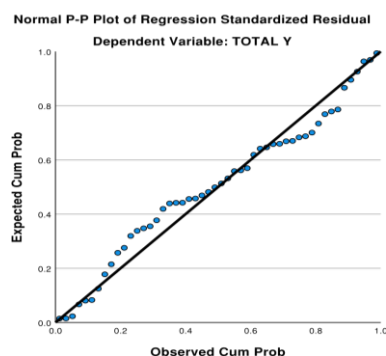
Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cut Off	Keterangan
Gaji	0,918	≥0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,873	≥0.60	Reliabel
Program pelayanan karyawan	0,801	≥0.60	Reliabel
Produktivitas kerja	0,916	≥0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas Dapat diketahui bahwa variable gaji memiliki nilai Cronbach's alpha 0,918 lingkungan kerja sebesar 0,873 program pelayanan karyawan sebesar 0,801 dan Produktivitas Kerja sebesar 0,916 yg berarti keempat variable memiliki nilai Cronbach's alpha > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yg digunakan untuk mengukur variable dikatakan reliabel.

C. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi dari data yang terdapat dalam variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut normal atau tidak [20]. Untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data dapat dilakukan dengan menggunakan *Plot of Regression Standardized Residual*. Data dapat dinyatakan normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.



Gambar 2. Grafik p-plot

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Hasil uji normalitas menggunakan *Normality P-P Plot of Regression Standardized Residual* menunjukkan bahwa sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

D. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas [21].

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

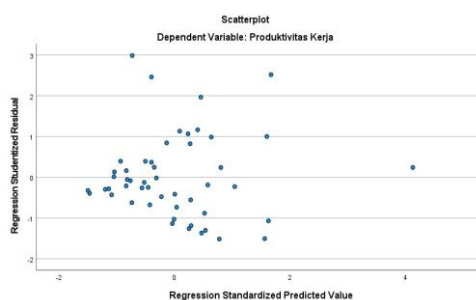
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0.511	1.957
Kompensasi	0.564	1.774
Disiplin kerja	0.513	1.951

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai tolerance lebih dari 0,10 atau nilai VIF diatas angka 1. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinearitas.

E. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya [22]. Untuk melihat ada atau tidak heteroskedastisitas dapat melihat pada grafik *scatterplot* yaitu antara SRESID dan ZPRED.



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antara lebih dari satu variabel independen dan satu variabel dependen [23].

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	Keterangan
Konstanta	9.363	<.001	
Gaji (X1)	-.031	0.675	Tidak Signifikan
Lingkungan kerja (X2)	-.118	0.180	Signifikan
Program pelayanan (X3)	-.139	0.133	Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, maka diketahui model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 9,363 + 0,031X_1 + 0,118X_2 + 0,139X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut maka diketahui sebagai berikut:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 9,363 menunjukkan apabila tidak ada variabel independen, produktivitas kerja sebesar 9,363.
2. Koefisien regresi pada gaji memiliki nilai sebesar 0,031, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu nilai pada variabel kepuasan kerja akan memberikan kenaikan sebesar 0,031. Nilai signifikan gaji adalah 0,678 yang mana lebih kecil dari 0,05 artinya gaji berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.
3. Koefisien regresi pada lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,118, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu nilai pada variabel lingkungan kerja akan memberikan kenaikan sebesar 0,118. Nilai signifikan lingkungan kerja adalah 0,180 yang mana lebih kecil dari 0,05 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
4. Koefisien regresi pada program pelayanan karyawan memiliki nilai sebesar 0,139, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu nilai pada variabel program pelayanan karyawan akan memberikan kenaikan sebesar 0,139. Nilai signifikan disiplin kerja adalah 0,133 yang mana lebih kecil dari 0,05 artinya program pelayanan karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

G. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap variabel dependen [24]. Untuk pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.876	3.106		1.892	.065
	Gaji	-.119	0.126	-.140	-.941	.352
	Lingkungan kerja	0,368	0.149	0.350	2.472	.017
	Program pelayanan	0.551	0.156	0.523	3.525	<.001

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis secara parsial dimana diketahui tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan *degree of freedom* $df_2 = n-k-1$ ($50-3-1 = 46$) sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,012 dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaji (X1)

Nilai t hitung 1. Variabel Gaji menunjukkan bahwa thitung (-941) lebih kecil dari nilai ttabel (2,012) dengan tingkat signifikansi sebesar ($352 < 0,05$) Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaji tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai thitung (2,472) lebih besar dari nilai ttabel (2,012) dengan tingkat signifikansi ($0,17 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Program pelayanan karyawan (X3)

Variabel Program Pelayanan menunjukkan bahwa thitung (3,525) lebih besar dari nilai ttabel (2,012) dengan tingkat signifikansi ($< 0,001 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat program pelayanan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

H. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama memengaruhi variabel dependen [25]. Pada penelitian ini uji F dilakukan dengan membandingkan nilai dari f hitung dengan f tabel.

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470.681	3	156.894	14.213	<.001 ^b
	Residual	507.799	46	11.039		
	Total	978.480	49			

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa pengujian sig untuk mengetahui signifikansi dari Gaji (X1), Lingkungan Kerja (X2), Program Pelayanan (X3) secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y). Sesuai hasil yang didapat bahwa uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 14,213 lebih tinggi dari Ftabel _ dan nilai sig sebesar $< 0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan Gaji, Lingkungan Kerja dan Program Pelayanan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja.

I. Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen [26].

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.481	.447	3.323

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.21 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,447. Hal ini berarti 44,7% produktivitas kerja karyawan Yoga Bag's yang dipengaruhi oleh variabel karyawan yang terdiri dari gaji (X1), lingkungan kerja (X2) dan program pelayanan (X3), sedangkan sisanya yaitu 55,3% semangat kerja karyawan Yoga Bag's dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

J. Pembahasan**1. Pengaruh Gaji terhadap Produktivitas kerja Pada Karyawan Yoga Bag's**

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa gaji secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Studi empiris dari hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas karyawan memberi penilaian rendah dengan pernyataan bahwa gaji yang diterima dari perusahaan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya. Deskripsi pernyataan tentang variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Pada penelitian ini, karyawan Yoga Bag's memberikan penilaian yang relatif berbeda-beda sesuai dengan prespektif masing-masing mengenai pertanyaan-pertanyaan pada variabel gaji. Ada yang merasa sudah cukup dengan gaji yang diterima (memberikan penilaian yang mendekati kategori setuju), namun ada pula yang tidak sependapat dengan pernyataan ini (memberikan penilaian yang mendekati kategori tidak setuju). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa aspek gaji belum dapat sepenuhnya meningkatkan produktivitas kerja seluruh karyawan rumah produksi Yoga Bag's. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai [27].

Teori di atas didukung oleh peneliti sebelumnya yang membuktikan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja [28]. Selanjutnya didukung oleh peneliti lainnya yang juga membuktikan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja [29].

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan Yoga Bag's

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Studi empiris dari hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan bahwa lingkungan kerja yang bersih membuat karyawan semangat menjalankan pekerjaan serta produktivitas kerja meningkat. Deskripsi pernyataan tentang variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di rumah produksi Yoga Bag's yang secara umum terkategori baik, tampak dari penerangan untuk mendukung ketelitian dan kelancaran dalam bekerja serta kebersihan dan kerapian tempat kerja serta sirkulasi udara sudah cukup baik. Bisa terlihat dari karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya, bangunan tempat kerja masih layak untuk digunakan dan sangat mendukung karyawan untuk bekerja lebih baik. Namun demikian ada beberapa indikator yang masih kurang baik seperti kebisingan tempat kerja. Kebisingan tempat kerja ditimbulkan oleh suara-suara disekitar tempat kerja, dimana suara-suara itu dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan dan akan berdampak kurang teliti dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Fasilitas yang terdapat dalam lingkungan kerja dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan [30].

Teori di atas didukung oleh peneliti sebelumnya yang membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja [31]. Selanjutnya didukung oleh peneliti lainnya yang juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja [32].

3. Pengaruh program pelayanan terhadap Produktivitas kerja pada karyawan Yoga Bag's

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa program pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Studi empiris dari hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan memberikan para karyawan tunjangan hari raya disetiap tahunnya. Deskripsi pernyataan tentang variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selalu berusaha mencapai target yang telah ditetapkan.

Hal ini menunjukkan bahwa program pelayanan merupakan hak yang harus didapat oleh karyawan, dan jika tidak mereka dapatkan tentu saja membuat karyawan tidak semangat ataupun termotivasi untuk bekerja sehingga produktivitas kerja mereka terganggu. Dengan adanya program pelayanan ini maka keselamatan mereka dalam bekerja dan masa depan mereka terjamin. Program pelayanan bagi karyawan yang diberikan oleh perusahaan bukan hanya diberikan dalam bentuk uang saja melainkan dapat berupa pemberian fasilitas-fasilitas lainnya, seperti pelayanan, perhatian, kesempatan, kepuasan, perlindungan, kesenangan dan sebagainya. Semuanya memang perlu harus diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, dengan tujuan agar para karyawan dapat hidup lebih sejahtera, puas serta senang dalam bekerja secara optimal sesuai dengan harapan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa program pelayanan bagi karyawan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan diperuntukkan kepada para karyawan berupa tindakan pelayanan umum penjamin hidup dan perlindungan serta pemberian bantuan kepada karyawan demi peningkatan kesejahteraan para karyawan. [33].

Teori di atas didukung oleh peneliti sebelumnya yang membuktikan program pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja [34]. Selanjutnya didukung oleh peneliti lainnya yang juga membuktikan bahwa program pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja [35].

4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Karyawan secara simultan terhadap Produktivitas karyawan pada Industri Kecil Menengah Kerupuk Sumber Makmur Prambon Sidoarjo

Secara statistik pada pengujian ini membuktikan bahwa gaji, lingkungan kerja dan program pelayanan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka hipotesis ketiga yang menyatakan, "gaji, lingkungan kerja dan program pelayanan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.". Dapat diterima.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. .Gaji tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Produksi Yoga Bag's. Dengan ini menunjukkan bahwa gaji belum dapat sepenuhnya meningkatkan produktivitas kerja karyawan rumah produksi Yoga Bag's
2. .Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan Rumah Produksi Yoga bag's. Dengan ini menunjukkan bahwa semakin baiknya Lingkungan kerja maka produktivitas karyawan mengalami peningkatan
3. .Program pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Produksi Yoga Bag's. Dengan ini menunjukkan bahwa semakin baiknya pemberian program layanan maka produktivitas karyawan mengalami peningkatan.
4. .Gaji, Lingkungan Kerja, Program Pelayanan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan Rumah Produksi Yoga Bag's Dengan demikian hipotesis ke empat dalam penelitian ini telah terbukti dan bisa diterima.

UCAPAN TERIMA KASIH

Bagian Ucapan terima kasih ini ditujukan kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Selain itu terima kasih penulis ucapkan atas dukungan dari orang tua, sahabat, teman penulis dalam memberikan dukungan hingga terselesaikannya penelitian ini dengan baik. Semoga penelitian sederhana ini dapat menambah pengetahuan baru dan semoga bermanfaat bagi para pembaca.

REFERENSI

- [1] Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2016). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga. Bandung: Refika Aditama.
- [2] Heidjrachman dan Suad Husnan. 1992. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE
- [3] Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- [4] Andrew E. Sikula. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- [5] Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- [6] M.Manullang. 2015. Dasar-dasar manajemen. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- [7] Edy, Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana
- [8] Muhammad Rizal Nur Irawan, 2018, Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo
- [9] Irawan, Muhammad Rizal Nur. "Pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo." *Ecopreneur*. 12 1.1 (2018): 36-41.
- [10] Susilo, Agus. "Pengaruh gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan terhadap produktivitas kerja (studi pada karyawan bagian produksi di PT. Royan Sragen)." (2003).
- [11] Andrew F Sikula, 2007. Sistem Manajemen Kinerja, Edisi Terjemahan, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- [12] Isyandi, 2004 Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global. Pekanbaru: unri press.
- [13] Anindya Saraswati, 2009, Customer Relations dan Kepuasan Nasabah: studi kasus tentang pelayanan Customer Relations terhadap peningkatan kepuasan nasabah PT. Commerce Investment merchant Banking Niaga, Tbk., Ilmu Komunikasi Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- [14] Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- [15] Santoso, Singgih. (2017). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: Elex Media Komputindo, p.57-58
- [16] Anggraeni, Pratiwi, dkk, (2017), *Analnsisi SWOT Pada UMKM Keripik Tempe Amel Malang Dalam Rangka Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.*”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, vol. 43 No.1 Februari.
- [17] Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- [18] Malhotra, N.K., (2009), *Riset Pemasaran*, Edisi keempat, Jilid 1, PT Indeks, Jakarta
- [19] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- [20] Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Program Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [21] Sugiyo Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [22] Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- [23] Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [24] Duwi Priyatno. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [25] Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [26] Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [27] Mardi, (2011), *Sistem Informasi Akuntansi*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Bogor
- [28] Muhammad Rizal Nur Irawan, 2018, *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo*
- [29] SARI, AYU RISKA. *Analisis Pengaruh Gaji dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero)MWH Tandem*. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, [S.l.], v. 1, n. 01, june 2021.
- [30] Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [31] Bhagaskara, A. A. N. A. I., and I. G. A. E. Damayanthi. "Effects of Personal Engineering Capabilities, Effectiveness of System Information Accounting, Physical Comfort and Work Environment on Employee Performance." *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* 4.8 (2020): 61-67.
- [32] Dahlia, Mega, 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*
- [33] Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [34] Annafi, Wildan Arif. "Pengaruh Gaji, Program Pelayanan dan Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan “Studi Kasus pada Karyawan JNE Kota Pasuruan”." (2022).
- [35] WIDYA IKA NINGSIH, S. Y. A. R. I., Dodi Dermawan, and Muhammad Idris DM. *GAJI, KONDISI KERJA, DAN PROGRAM PELAYANAN BAGI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT INDO PERSADA ALUMINA)*. Diss. Universitas Maritim Raja Ali Haji, 2022.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.