

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA, BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Karyawan PT. Nippon Indosari Corpindo Kabupaten Pasuruan)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh

Dana Sefrina Sulviadi

NPM. 21601081394



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2021

ABSTRAKSI

Penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh supervisi kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di **PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk**. Sampel untuk survei ini adalah 71 karyawan yang menjawab. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan analisis data orde pertama menggunakan aplikasi SPSS For Windows. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan Variabel Pengawasan Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil pengujian secara Parsial menunjukkan Variabel Pengawasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil pengujian secara Parsial menunjukkan Variabel Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kata Kunci : Pengawasan Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

Abstract

This study was used to analyze the effect of work supervision, work culture, work environment, and job satisfaction on employee work productivity at PT Sindsali Pasluen Regency. The sample for this survey was 71 employees who answered. The method used in this study is multiple linear regression with first-order data analysis using the SPSS For Windows application. Based on the results of the research and discussion in the previous chapter, the following conclusions can be drawn:

The test results simultaneously show that the variables of work supervision, work culture, work environment and job satisfaction have an effect on employee productivity. The partial test results show that the Work Supervision Variable has no effect on Employee Work Productivity. The partial test results show the variables of work culture, work environment and job satisfaction have a positive effect on employee productivity.

Keywords: *Work Supervision, Work Culture, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Productivity*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset dan kedudukan yang sangat penting serta mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau instansi. Pengelolaan Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan kunci sukses utama untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi yang dapat dilakukan dengan memperhatikan dan mengatur sesuai dengan keahlian serta kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi atau instansi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, baik pimpinan dan bawahannya dalam melakukan pengawasan dan melaksanakan tugasnya, sehingga semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka kinerja pegawai suatu organisasi akan meningkat. Dengan demikian, perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia secara optimal agar dapat memberikan hasil serta kontribusi yang positif dalam mengembangkan dan mencapai keberhasilan kinerja pegawai dan tujuan suatu organisasi.

Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih tergolong rendah baik dilihat dari segi kemampuan intelektual maupun keterampilan teknis yang dimiliki. Diperlukan sarana pendidikan yang berkualitas dan memadai yang terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat serta berbagai fasilitas sosial lainnya agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal. Triana (2015:63). Suatu organisasi atau instansi dapat dilihat tingkat keberhasilan

kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya, kompetensi pegawai, serta keadaan lingkungan kerja fisik organisasi tersebut. Dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi yang sedang berjalan diperlukan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan secara maksimal agar pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan meningkatnya keberhasilan kinerja pegawai. Pengawasan (*controlling*) adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar, atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan secara maksimal dan menyeluruh terhadap bawahan dengan memantau dan mengukur seluruh kegiatan yang sedang dijalankan dapat mencegah terjadinya penyimpangan pada setiap kegiatan dan dapat mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Triana (2015:63).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2013:324). Dengan demikian, kompetensi merupakan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu bidang tertentu. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi kerja yang berkualitas tinggi sesuai dengan posisi jabatan yang diberikan, maka semakin mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.

Hal ini dapat memberikan hasil dan kontribusi yang baik dalam hal mencapai tujuan suatu organisasi.

Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Semakin tinggi motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) pegawai akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai, dan melalui kepuasan kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai (Muslih, 2012:808). Demikian juga sebaliknya, kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga, besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk pegawai dari organisasi. selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari: rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Sinambela, 2012:255). Produktivitas kerja yang optimal merupakan tuntutan utama baik perusahaan atau organisasi agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Dalam pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia memegang peran penting. Kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki karyawan berpotensi untuk mengembangkan organisasi atau perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja. faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor financial dan non financial. Faktor financial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial, sedangkan faktor non finansial terdiri dari lingkungan kerja, gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat Arianto (2013:20).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas, dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya Sofyan (2013:19). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawannya.

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Pemaksaan suatu budaya dapat menimbulkan ketidakcocokan antara karyawan dengan organisasi sehingga dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan yang

merasa tidak nyaman dalam bekerjasama. Ketidaknyamanan karyawan berdampak pada ketidakpuasan kerja karyawan.

PT Nippon Indosari Corpindo adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang makanan dengan merk dagang SARI ROTI terbesar di Indonesia. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1995. Perusahaan ini bergabung sebagai perusahaan penanaman modal asing. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT Nippon Indosari Corpindo melakukan beberapa strategi seperti melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawannya, selain itu melakukan absensi kerja dan pengaturan jam kerja untuk membentuk budaya kerja akan memperbaiki kinerja dan produktivitas karyawan. Berdasarkan informasi dari beberapa karyawan PT Nippon Indosari Corpindo menunjukkan bahwa Budaya kerja, budaya kerja pada PT Nippon Indosari Corpindo yang terlalu ketat menyebabkan karyawan merasa jenuh dan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan

Pengawasan kerja yang diterapkan oleh PT Nippon Indosari Corpindo dilakukan dengan tujuan memaksimalkan kinerja perusahaan, namun akibat pengawasan yang terlalu ketat menyebabkan karyawan tidak merasa nyaman karena menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif, keadaan yang seperti ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan rasa puas atas apa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, namun karyawan PT Nippon Indosari Corpindo merasa perusahaan belum memberikan fasilitas dan kelayakan

pada karyawan berupa dari kontrak kerja jangka pendek dan pemberian gaji atau insentif tunjangan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti memilih untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan(Studi kasus Pada karyawan PT. Nippon Indosari Corpindo Kabupaten Pasuruan)”**.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah pengawasan kerja, budaya kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Nippon Indosari Corpindo ?
- b. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Nippon Indosari Corpindo ?
- c. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Nippon Indosari Corpindo ?
- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Nippon Indosari Corpindo ?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Nippon Indosari Corpindo ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja, budaya kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Nippon Indosari Corpindo.

2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Nippon Indosari Corpindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Nippon Indosari Corpindo.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Nippon Indosari Corpindo
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Nippon Indosari Corpindo

1.4 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan terkait dengan produktivitas karyawan, sehingga dapat membantu pihak instansi dalam menyusun satu kebijakan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja melalui pengawasan kerja, budaya kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
2. Dapat menambah pengalaman dan menjadi pembanding antara ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dalam aplikasi nyata di dunia kerja dan publik (masyarakat) juga sebagai syarat untuk mencapai gelar sarjana.
3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan pengawasan kerja, budaya Kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.
4. Dapat digunakan sebagai acuan referensi dan bahan penunjang mengenai pengaruh pengawasan kerja, budaya perja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan untuk penelitian selanjutnya

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan variabel pengawasan kerja, budaya kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel pengawasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel budaya kerja, berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
5. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

1. Pengamatan ini hanya dilakukan PT Nippon Indosari Corpindo Kabupaten Pasuruan.
2. Penggunaan variabel yang digunakan untuk melihat produktivitas karyawan terbatas pada 4 Variabel.
3. Nilai R square sebesar 51,2% yang menunjukkan bahwa masih ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

4. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner sehingga peneliti tidak bisa melihat secara langsung respon dari responden saat pengisian kuesioner.

5.3 Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian pada lokasi yang berbeda untuk hasil penelitian yang lebih bagus dan bisa di generalisasikan.
2. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel yang bersifat laporan seperti kinerja perusahaan lewat kehadiran atau laporan bulanan yang mempengaruhi produktivitas karyawan
3. Untuk penelitian berikutnya bisa menggunakan variabel Kedisiplinan, Fasilitas dan motivasi untuk menjadikan penelitian lebih bagus lagi.
4. Untuk penelitian selanjutnya bisa melakukan metode pengumpulan data dengan wawancara atau observasi terhadap pekerja untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih relevan dan bagus.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Uzzah Roni. I Wayan Suwendra dan I Wayan Bagia.2016. “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Manajemen, Vol 4, No 4.
- Arianto. 2016. “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar” *jurnal economica* vol. 9 no.2 oktober 2013 hal 191-199.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aswad. 2019. Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecap Cemara Food Blitar”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Barry, Cushway. *Human resourcse management*. Jakarta : PT Elek Media Kumpitindo.
- Buchari, Alma. *Pengantar Bisnis* (Bandung: Alfabeta 2010).
- Dedi Kurniawan,dkk. “ Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh”, *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*;2012.
- Edhi Prasetyo, Dkk. 2014. Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta, *Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Elva Nursivah. (2012). Pengaruh Motivasi pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bank Bri Cirebon. *Skripsi Cirebon* : Fakultas Ekonomi IAIN Cirebon Program Strata Satu.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi.
- Handoko. 2011. Jurnal “Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai di Kantor Informasi dan Komunikasi Kabupaten Karanganyar” Universitas Sebelas Maret.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hayati, Welli 2014.” Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan, PT Radio Suara Singgalang Mahimbau”. *Jurnal Online*. Universitas Taman Siswa, Padang.
- Hayati. 2016. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau”. Universitas Taman Siswa Padang.
- Irvan Adiwinata, dkk 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang. *Universitas Kristen Petra*,
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Marisa. 2018. “Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Rokok Bagian Linting PT. Gentong Gotri Semarang”. Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro

- Mayasari. 2015. "Pengaruh Pengawasan, Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sabda Jaya Prima Semarang". Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Mulyadi,SE.,MM."MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA(MSDM)", (Bogor;Penerbit IN MEDIA 2015), 100.
- Nasution. 2010. *Manajemen MutuTerpadu*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Kencana Pranada : Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Dayamanusia*. Rineka cipata. Jakarta
- Nugraha, Jurnal "Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mekar Jaya". Universitas Islam Kediri, Kediri.
- Ping. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Restoran Dae Jang Geum". Prodi Manajemen Universitas Santa Darma Yogyakarta
- Ravianto, J. 2010. Produktivitas dan Manusia Indonesia. Jakarta, *Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*.
- Robbins S.P, 2013, Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi, Jilid I, PT. Prehalindo Persada, Jakarta.
- Rully, Indrawan dan Yaniawati Poppy. 2016. "*Metodologi Penelitian*". Bandung: PT Refika Aditama.
- Saprudin. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Trias Mitra Jaya Manunggal". Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta

- Sedarmayanti, 2011. *Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiyaningrum, Ika. 2017. *Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Syariah (Studi kasus pada Bank Mandiri Syariah KC Kendal)*. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*, Program Studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Salatiga. Pembimbing : H. Agus Waluyo, M.Ag
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Stratejik*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Siregar, R.N. 2011. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sharp Electronics Indonesia*.
- Sofyan Syafri Harahap. 2011. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo, Hal 22, Edisi 1,
- Suhadi. 2010. *Jurnal “Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Pasangan Bata” Universitas Sebelas Maret*.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Kencana
- Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) “beyond leadership”(12 konsep kepemimpinan)”. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Yulasmu. 2015. “Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Nagari Cabang Lubuk Alung”. *Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang*.
- Yuniarsih, Tjutju. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.