

## **Pengaruh Perilaku Pekerjaan Teknologi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Terus Maju Bersamadi Lumajang**

Agus Yulianto<sup>1</sup> Hesti Budiwati<sup>2</sup> Kurniawan Yunus Ariyono<sup>3</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang  
[Kangajuzz22@gmail.com](mailto:Kangajuzz22@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku pekerja dan teknologi serta lingkungan terhadap produktivitas karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perilaku pekerja dan teknologi serta lingkungan terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Serta untuk membuktikan manakah diantara perilaku kerja, teknologi, dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini melakukan pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh perilaku pekerja dan teknologi serta lingkungan terhadap produktivitas karyawan, dan terdapat pengaruh perilaku kerja, gaya kepemimpinan, teknologi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja dan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pada CV. Terus Maju Bersama di Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, lingkungan kerja berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, secara simultan perilaku kerja, teknologi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada CV. Terus Maju Bersama di Lumajang Hasil analisis regresi berganda yaitu,  $Y = 2,518 + 0,668X_1 - 0,067X_2 + 239X_3$  Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 52,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel perilaku kerja, gaya kepemimpinan, teknologi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu 47,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya meneliti pengaruh pengaruh variabel perilaku kerja, teknologi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel lain yang mempengaruhi produktivitas diharapkan dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya.

**Kata Kunci:** perilaku kerja, teknologi, lingkungan kerja, dan produktivitas

### **Abstract**

*The purpose of this study is to determine the effect of work behavior, leadership style, technology and work environment on employee performance, either partially or simultaneously. And to prove which between work behavior, technology, and work environment that affect employee productivity This study tested the hypothesis that there is influence of work behavior on performance, to performance, there is influence of technology to performance, there influence of work environment to performance, there influence of work behavior, leadership style, technology and work environment simultant to performance and variable dominant effect on performance at CV. Keep Going Together in Lumajang. The result of the research shows that work behavior has significant effect on productivity, technology has no significant effect on productivity, work environment has no significant effect on productivity, simultaneously work behavior, technology and work environment have significant effect on productivity at CV. Keep Going Together in Lumajang. The result of multiple regression analysis is  $Y = 2,518 + 0,668X_1 - 0,067X_2 + 239X_3$  The result of coefficient of determination shows that 52,9% employee performance can be explained by work behavior variable, leadership style, technology and work environment. While the rest is 47.1% employee performance is influenced by other variables that are not examined in this study. The limitation of this research is to investigate the influence of work variable, work technology and work environment, while other variables affecting productivity are expected to be investigated by the next researcher.*

**Keywords:** work behavior, technology, work environment, and productivity

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi dituntut untuk mengadakan penyesuaian penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Saat ini dimana teknologi semakin maju dan tuntutan yang semakin ketat sumber daya manusia perlu memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif dan perilaku pekerja yang baik dalam menjalankan peran dan fungsinya dengan maksimal. Sumberdaya manusia sudah tidak lagi menjadi beban perusahaan melainkan aset perusahaan. Apabila ini tercapai akan terjadi hubungan baik antara perusahaan dan pekerja sehingga akan berdampak positif antar keduanya.

Faktor perilaku pekerja memegang peran yang sangat penting dalam kegiatan produksi, karena dari sanalah produksi itu berlangsung. Bandura menjelaskan bahwa perilaku itu tergantung pada konsekuensinya; oleh karena itu perilaku manusia harus dikendalikan (direkayasa) dengan mengubah konsekuensinya (imbalannya). Sumber motivasi adalah hasil yang diprediksi (predicting outcome) dan penetapan tujuan (setting goals). Teori ini menjelaskan bahwa faktor eksternal atau imbalan menentukan perilaku. Skinner dalam Davis dan Newstrom menjelaskan bahwa modifikasi perilaku dilakukan melalui pengkondisian operan (operant conditioning) yaitu suatu penguatan untuk memodifikasi perilaku melalui imbalan (konsekuensinya). Jika imbalan menyenangkan maka ada kecenderungan perilaku tidak akan diulangi, dan sebaliknya jika imbalan tidak menyenangkan maka perilaku cenderung tidak diulangi. Imbalan merupakan pendorong utama untuk berperilaku. Ada penguatan (reinforceme) untuk mendorong terjadinya perilaku yang diinginkan di masa mendatang dan meniadakan perilaku yang tidak diinginkan (Prawironegoro, 2016:140).

Faktor lingkungan juga tidak kalah penting pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan, menurut Pearce apabila kita berbicara tentang organisasi dan lingkungan, perlu kita memperbincangkan persoalan kekuatan-kekuatan lingkungan (Environmental Forces). Kekuatan-kekuatan lingkungan yaitu faktor-faktor eksternal yang sebagian besar tidak dapat dikendalikan (oleh para manajer organisasi-organisasi) dapat memengaruhi keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan para manajer. Hal ini juga berdampak atas struktur internal dan proses organisasi-organisasi. Terdapat demikian banyaknya kekuatan-kekuatan lingkungan yang demikian berinterelasi. Oleh karena itu, seringkali para manajer menghadapi menghadapi banyak kesulitan dalam pengambilan keputusan mereka (winardi, 2003:46).

Sebelum melakukan penelitian tentang pengaruh perilaku pekerja dan teknologi serta lingkungan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Terus Maju Bersama di Lumajang maka terlebih dahulu peneliti mengamati dan mencermati hasil penelitian yang dapat memberikan gambaran apakah hasil penelitian tersebut mendukung atau tidak diantaranya Ni Putu Sri Yuniartini (2013) Pengaruh Modal, Tenaga Kerja Dan Teknologi Terhadap Produksi Industri Kerajinan Ukiran Kayu Di Kecamatan Ubud. Hasil analisis data menunjukkan secara serempak modal, tenaga kerja dan teknologi berpengaruh signifikan terhadap produksi industri kerajinan ukiran kayu di Kecamatan Ubud Kabupaten Gianyar. Secara parsial teknologi tidak berpengaruh terhadap produksi Industri kerajinan ukiran kayu, sementara modal dan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produksi Industri kerajinan ukiran kayu di Kecamatan Ubud Kabupaten Gianyar. Pemerintah diharapkan dapat membantu indutri kerajinan kayu dalam hal modal, tenaga kerja maupun teknologi. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan, bantuan modal serta membantu pemasaran produk hasil indutri kerajinan kayu sehingga industri ini dapat berkembang yang nantinya akan meningkatkan perekonomian Kecamatan Ubud khususnya dan Provinsi Bali pada umumnya.

Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Dari analisis data regresi berganda

diperoleh garis kesamaan regresi:  $Y = -1,435 + 0,330 X_1 + 0,609 X_2 + 0,166 X_3 + e$  dan membuktikan bahwa hasil uji hipotesis 1: Fhitung sebesar 143.958 dengan probabilitas 0,000 dan Ftabel (= 0,05; df 1 = 3; df2 = 60) adalah 2,769, artinya variabel Lingkungan (X1) dan Disiplin (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y), maka hipotesis pertama diterima. Hipotesis 2: Ditemukan bahwa nilai t hitung X1 adalah 3,059 dan nilai t tabel adalah 2,003 dan dari t hitung lebih besar nilai t tabel 2,003, hipotesis kedua adalah variabel Variabel Lingkungan (X1) dan Disiplin (X2) dan Motivasi (X3) Secara parsial efek kinerja (Y) diterima. Disiplin (X2) adalah variabel dominan yang memberikan efek toward dengan Standardized Coefficient Beta untuk variabel X2 adalah 0,425, artinya kinerja (Y) dapat diliputi oleh variabel Disiplin (X2) yaitu sebesar 42,5 persen. Dengan itu, hipotesis ketiga diterima.

CV. Terus Maju Bersama Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang sebagai salah satu organisasi profit oriented yang bergerak di bidang pengolahan kayu sengon adalah salah satu perusahaan yang cukup maju di kecamatan Randuagung kabupaten Lumajang meskipun karyawan dengan tingkat pendidikan rata-rata setingkat sekolah menengah pertama (SMP) dengan pengalaman beberapa tahun di bidangnya masing-masing karyawan dapat menyesuaikan diri dengan teknologi yang ada hal ini berpengaruh terhadap sikap pekerja juga lingkungan kerja yang cukup kondusif dan teknologi yang tertata dengan baik. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti di tempat ini dengan judul "Pengaruh Perilaku Pekerja Dan Teknologi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Terus Maju Bersama di Lumajang"

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Perilaku Pekerja**

Perilaku manusia sebenarnya adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Agar perilaku mereka sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan perubahan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku menurut Fremont E. Kast dalam Danang Sunyoto (2015:46) adalah cara bertindak; ia menunjukkan tingkah laku seseorang. Sedangkan Gibson dalam Danang Sunyoto (2015:46) mendefinisikan perilaku sebagai sesuatu yang harus dikerjakan orang. Definisi lain yaitu dikemukakan Mitfah Thoha, yang memberikan perilaku sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Hal ini berarti bahwa manusia akan berperilaku berbeda satu sama lain dan perilakunya ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda. Individu akan membawa karakteristiknya ke dalam tatanan organisasi seperti kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Sedangkan karakteristik organisasi diantaranya adalah keteraturan yang diwujudkan dalam hierarki pekerjaan, tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem penggajian, dan sebagainya. Jika karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi, maka akan terwujudlah perilaku dalam organisasi. (Sunyoto, 2015:46).

### **Teknologi**

Teknologi sering mempunyai arti yang sangat berbeda bagi orang-orang yang berlainan. Jika kita bandingkan berbagai definisi teknologi tampak bahwa definisi merupakan tingkat analisis yang dipakai seseorang. Secara keseluruhan teknologi memusatkan perhatian pada teknologi produksi yang umum dipakai di seluruh departemen atau organisasi, sedangkan studi tingkat individual biasanya memperhatikan teknologi kerja. Suatu ancangan lain pada klasifikasi teknologi yang beraneka ragam itu diajukan oleh Thomson dalam Danang Sunyoto (2015:48).

## **Lingkungan Kerja**

Perilaku organisasi adalah fungsi dari interaksi manusia dengan lingkungannya. Dengan demikian harus diperhatikan peningkatan kesesuaian manusia dan pekerjaan jika ingin mencapai hasil yang lebih efektif. Jadi efektivitas dalam organisasi dapat lebih ditingkatkan dengan menciptakan situasi dengan karakteristik pekerjaan yang selaras dengan sifat pengembang pekerjaan itu. Keduanya ditujukan untuk meningkatkan usaha dan prestasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

## **Produktivitas**

Menurut Stoner dan Lawlor produktivitas adalah sebuah ukuran output barang-barang dan jasa relatif terhadap sumber daya (input) seperti tenaga kerja, material dan peralatan. Industri yang produktif akan lebih baik di dalam berkompetisi apabila biaya per unitnya lebih kecil. Jika produktivitas meningkat, perusahaan dapat membayar upah lebih tinggi tanpa menyebabkan naiknya harga produk. Berdasarkan uraian-uraian di atas menjelaskan bahwa peranan tenaga kerja (SDM) sangat dominan di samping faktor/unsur - unsur lain dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas produk. Produktivitas adalah ukuran yang komprehensif bagi efisiensi dan efektifitas organisasi. karena seperti telah disebutkan bahwa produktivitas adalah rasio antara keluaran yang dihasilkan dari proses produksi atau jasa dengan masukannya, hal ini berarti produktivitas dipengaruhi langsung oleh efisiensi sumber daya seperti tenaga kerja, alat kerja, metode kerja, modal kerja, energi, material, informasi, kepemimpinan di dalam memproduksi barang atau jasa, yang tentunya hasil produksinya diharapkan dapat sesuai rencana dan bermutu. Produktivitas sangat berkaitan dengan kapasitas produksi di mana kapasitas produksi menggambarkan jumlah maksimum output yang dapat diproduksi dengan peralatan yang ada salah satu elemen dari pada produktivitas adalah pemakaian material dimana tujuan utama perusahaan dari elemen ini adalah pemakaian material pada tingkat yang serendah-rendahnya tanpa menurunkan jumlah output.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal. Sugiyono (2012:56) "menyatakan bahwa hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi)". Untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel perilaku kerja (X1), teknologi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependen (Y) yaitu produktivitas, maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) yang terdiri dari variabel perilaku kerja (X1), teknologi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependen (Y) yaitu produktivitas.

Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan CV. Terus Maju Bersama di Lumajang. Menurut data yang diberikan dari pihak perusahaan maka jumlah karyawan yang ada sampai posisi Pebruari 2018 sebanyak 56 karyawan, jadi jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 56 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Terus Maju Bersama di Lumajang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non Probability Sampling yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuisioner yang digunakan untuk menjangkau dua responden dimana asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuisioner adalah data harus valid dan realibel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

### Hasil Uji Validitas

Diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan yang terdiri dari masing-masing 5 (lima) butir pertanyaan untuk variabel perilaku kerja, 3 (tiga) butir pertanyaan untuk variabel teknologi, 4 (empat) butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja, dan 6 (enam) butir pertanyaan untuk variabel produktivitas. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi, seluruhnya mempunyai r hitung yang lebih besar dari rtabel dan lebih besar dari r minimal (0,3). Dengan demikian bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid. Kesimpulannya seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

### Hasil Pengujian Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha untuk variabel perilaku kerja (X1) sebesar 0,594, variabel teknologi (X2) sebesar 0,191, variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,437 dan variabel Produktivitas (Y) sebesar 0,759. Maka hasil uji reliabilitas untuk variabel dalam penelitian ini diperoleh hasil kuesioner tentang perilaku kerja adalah cukup reliabel, kuesioner tentang teknologi adalah kurang reliabel dan lingkungan kerja adalah cukup reliabel, sedangkan kuesioner tentang produktivitas adalah reliabel.

### Hasil Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, jadi semua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang saling independen, sehingga dapat dilanjutkan dalam pengujian regresi linier berganda.

Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan) yang dibuktikan dengan nilai mean dan standar deviasi yang tepat ada ditengah dan membentuk lonceng. Kedua grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, jadi semua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang saling independen, sehingga dapat dilanjutkan dalam pengujian regresi linier berganda.

Hasil pengujian heteroskedastisitas diatas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang artinya bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

### Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t pada variabel perilaku kerja (X1) diperoleh nilai thitung = 3,912 dengan signifikansi 0,01. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh ttabel sebesar  $\pm 2,039$ . Ini berarti thitung (3,912) > ttabel (2,039), yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,01 yang jauh berada di bawah batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

Hasil uji t pada variabel teknologi (X2) diperoleh nilai thitung = -0,211 dengan signifikansi 0,835. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh ttabel sebesar  $\pm 2,039$ . Ini berarti thitung (-0,211) terletak di daerah terima  $H_0$ , jadi  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan tingkat signifikansi 0,835 yang berada di atas batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa teknologi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja (X3) diperoleh nilai thitung = 1,040 dengan signifikansi 0,307. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh ttabel sebesar  $\pm 2,039$ . Ini berarti thitung (1,040) terletak di daerah terima Ho, jadi Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan tingkat signifikansi 0,307 yang berada di atas batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

**Tabel 1. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.518	5.350		.471	.642		
	perilaku (X1)	.668	.171	.630	3.912	.001	.809	1.236
	teknologi (X2)	-.067	.319	-.034	-.211	.835	.809	1.237
	lingkungan (X3)	.239	.230	.151	1.040	.307	.995	1.005

a. Dependent Variable: produktivitas (y)

Sumber; Pengolahan SPSS 2018

### Hasil Uji F (Simultan)

Hasil uji F pada variabel penelitian diperoleh nilai F hitung = 6,555 dengan tingkat signifikansi 0,002. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05, diperoleh F tabel sebesar 2,95. Ini berarti F hitung(6,555) > F table (0,002) yang berarti maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,002 yang berada di atas batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh perilaku pekerja, teknologi dan lingkungan yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada produktivitas karyawan pada CV. Terus Maju Bersama Lumajang.

**Tabel 2. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.245	3	13.748	6.555	.002 <sup>a</sup>
	Residual	58.724	28	2.097		
	Total	99.969	31			

a. Predictors: (Constant), lingkungan (X3), perilaku (X1), teknologi (X2)

b. Dependent Variable: produktivitas (y)

Sumber; Hasil Pengolahan SPSS,2018

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dari perhitungan diatas dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0,413. Hal ini berarti 41,3% produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu perilaku pekerja, teknologi dan lingkungan, sedangkan sisanya 58,7% produktivitas karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.245	3	13.748	6.555	.002 <sup>a</sup>
	Residual	58.724	28	2.097		
	Total	99.969	31			

a. Predictors: (Constant), lingkungan (X3), perilaku (X1), teknologi (X2)

b. Dependent Variable: produktivitas (y)

Sumber; Hasil Pengolahan SPSS, 2018

### **Pembahasan Pengaruh Perilaku Pekerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh perilaku pekerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan pada CV. Terus Maju Bersama di Lumajang. Hal ini berarti bahwa jika perilaku pekerja naik maka produktivitas karyawan akan naik, dan sebaliknya jika perilaku pekerja turun maka produktivitas juga akan turun.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukarman Kamul (2012) yang menyatakan bahwa iklim organisasi (perilaku pekerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan) berpengaruh terhadap produktivitas secara parsial maupun simultan.

### **Pembahasan Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas**

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh teknologi terhadap produktivitas menunjukkan tidak ada pengaruh teknologi yang negatif terhadap produktivitas pada CV. Terus Maju Bersama di Lumajang. Hal ini berarti bahwa jika teknologi semakin meningkat maka produktivitas akan menurun. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayi Karyana (2012) yang menyatakan bahwa dimensi iklim organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas baik secara simultan maupun secara parsial pada Di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

### **Pembahasan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap produktivitas**

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja yang tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada CV. Terus Maju Bersama di Lumajang. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayi Karyana (2012) yang menyatakan bahwa dimensi iklim organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas baik secara simultan maupun secara parsial pada Di Unit Pelaksana Teknis Kurikulum Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor.

Berdasarkan tanggapan responden dan hasil pengujian secara simultan, walaupun tidak berpengaruh signifikan secara parsial tetapi secara simultan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Karyawan beranggapan bahwa lingkungan kerja di CV. Terus Maju Bersama sudah sesuai dengan kondisi yang diharapkan karyawan.

### **Pengaruh Pengaruh Perilaku Kerja, Teknologi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Produktivitas**

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh perilaku kerja, teknologi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan menunjukkan adanya pengaruh perilaku kerja, teknologi dan lingkungan kerja yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Terus Maju Bersama. Hal ini berarti keempat variabel tersebut dapat meningkatkan produktivitas pada CV. Terus Maju Bersama, yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh adalah sebesar 41,3% sedangkan sisanya yaitu sebesar 58,7% produktivitas CV. Terus Maju Bersama di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada Penelitian ini.

Jadi berdasarkan hasil penelitian ini, maka disarankan kepada pihak manajemen CV. Terus Maju Bersama untuk terus meningkatkan perilaku pekerja, teknologi dan lingkungan kerja untuk menjadikan CV. Terus Maju Bersama menjadi perusahaan terbaik dalam lingkup regional kabupaten Lumajang.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja, teknologi, dan lingkungan kerja yang signifikan secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Terus Maju Bersama di Lumajang. Dari perumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh perilaku pekerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan pada CV. Terus Maju Bersama di Lumajang. hal ini berarti bahwa jika perilaku pekerja naik maka produktivitas karyawan akan naik, dan sebaliknya jika perilaku pekerja turun maka produktivitas juga akan turun.
- b. Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh teknologi terhadap produktivitas menunjukkan adanya pengaruh teknologi yang negatif terhadap produktivitas pada CV. Terus Maju Bersama di Lumajang. hal ini berarti bahwa jika teknologi semakin meningkat maka produktivitas akan menurun. hal ini dikarenakan tingkat pendidikan karyawan yang rata-rata lulusan sekolah menengah pertama (SMP) yang bisa dikatakan berpendidikan rendah yang tidak bisa beradaptasi dengan teknologi yang ada.
- c. Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja yang tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada CV. Terus Maju Bersama di Lumajang.
- d. Hasil pengujian ketiga yang menguji perilaku pekerja, teknologi dan lingkungan terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan kelelahan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Terus Maju Bersama di Lumajang. variabel bebas yang dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pengrajin perak adalah variabel perilaku pekerja sebesar 0,630. Fungsi regresi linier berganda yang dihasilkan adalah  $Y = 2,518 + 0,668X_1 - 0,067X_2 + 239X_3$ . Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 41,3% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel perilaku pekerja, teknologi dan lingkungan sedangkan sisanya yaitu 58,7% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai bahan masukan bagi CV. Terus Maju Bersama di Lumajang yaitu sebagai berikut:

- a. disarankan kepada CV. Terus Maju Bersama di Lumajang untuk bisa menciptakan perilaku kerja yang baik pada segenap karyawan dengan memotivasi perilaku, sikap dan karakter kerjanya sehingga yang baik guna meningkatkan produktivitas
- b. disarankan kepada CV. Terus Maju Bersama di Lumajang dapat mencari karyawan dengan pendidikan lebih tinggi agar dapat beradaptasi dengan teknologi yang semakin maju, atau memberi pelatihan kepada karyawan yang terlibat langsung dengan teknologi (mesin produksi) untuk bisa menjalankan atau mengoperasikan mesin berteknologi secara maksimal.
- c. disarankan kepada CV. Terus Maju Bersama di Lumajang dapat mempertahankan kondisi lingkungan yang kondusif tersebut. Dengan demikian proses produksi bisa berjalan dengan baik dan kondusif.
- d. maka disarankan kepada pihak manajemen CV. Terus Maju Bersama untuk terus meningkatkan perilaku pekerja, teknologi dan lingkungan kerja untuk menjadikan CV. Terus Maju Bersama menjadi perusahaan terbaik dalam lingkup regional kabupaten Lumajang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah.2013. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bayumedia Publishing: Malang.
- Aws, Agung Waspodo dan Lussy Minadaniati. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)"
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hastono, Sutanto Priyo. 2006. *Analisis Multivariate*. Penerbit FKM UI, Jakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2012. *Metode Penelitian*. Edisi 1.Cetakan 5.Gramedia: Jakarta.

- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Karyana, Ayi. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Kurikulum Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor“
- Kamul, Sukarman. 2012. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo”
- Kelana, Said. 2006. *Metodologi Penelitian Keuangan, Prosedur Ide dan Kontrol*. Graha Ilmu. Jakarta.
- Kiki Cahaya Setiawan .2015. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang“
- Kuncoro, Mudrajat. 2007. *Metode Kuantitatif*. Unit Penerbit dan Percetakan (UPP) STIM KYPN. Yogyakarta.
- Musbandi, Arie. 2017. “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas”
- Nugroho, Anton, Yohanes. 201., *It's Easy Olah Data Dengan SPSS*. Skripta Media Creative, Yogyakarta.
- Pangumpia, Fadly. .2013. “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana Manado”
- Prawironegoro, Darsono. 2016. *Manajemen Abad 21*. edisi revisi, mitra wacana media. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Santoso, Singgih. 2012. *Metodologi Penelitian*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama. Center for Academic Publishing Servis. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset Sumberdaya Manusia*. Center for Academic Publishing Servis. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.