

**PENGARUH MOTIVASI SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP
PRODUKTIVITAS PERAJIN PERAK**

I Made Wijanu Putra ¹

I Komang Ardana ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: wijanuwijanu@gmail.com / *telp*: +6281 999 157 459

ABSTRAK

Setiap unit bisnis menginginkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepuasan kerja, motivasi serta lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh langsung motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas serta untuk mengetahui pengaruh tidak langsung motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja perajin perak. Penelitian dilakukan di Desa Celuk dan Desa Singapadu, Kabupaten Gianyar. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 93 orang perajin, dengan metode *non probability sampling*, khususnya *kuota sampling*. Pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path*). Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas. Selain itu, juga ditemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, produktivitas

ABSTRACT

Each business unit wants high productivity. Productivity is influenced by several factors such as job satisfaction, motivation and work environment. This study aims to determine the direct effect of motivation, work environment on job satisfaction, the direct effect of motivation, work environment and job satisfaction on productivity as well as to determine the effect of indirect motivation and work environment on productivity through job satisfaction silversmith. The study was conducted in Celuk and Singapadu village, Gianyar. The number of samples taken as many as 93 craftsmen, with non-probability sampling methods, particularly quota sampling. The collection of data through observation, questionnaires and interviews. Data analysis technique used is path analysis (path). Based on the analysis found that the motivation and the working environment positive and significant impact on job satisfaction and productivity, as well as job satisfaction has a direct impact on productivity. In addition, also found that the motivation and work environment also found to have a positive influence and significant impact on productivity through job satisfaction.

Keywords: motivation, work environment, job satisfaction, productivity

PENDAHULUAN

Pulau Bali memiliki budaya yang sangat unik dan dikenal di mancanegara karena memiliki aneka kesenian yang khas. Bali yang mempunyai seni, adat istiadat, serta budaya yang unik dan menarik membuat wisatawan-wisatawan tertarik untuk berkunjung ke Bali yang menyebabkan perkembangan dunia usaha ataupun dunia bisnis di Bali semakin maju dan perkembangannya sangat pesat, dan membawa dampak persaingan yang semakin ketat.

Kunjungan wisatawan ke Bali pada tidak hanya menikmati keindahan seni, adat istiadat, budaya dan fasilitas pariwisata yang disediakan melainkan juga untuk keperluan bisnis. Tabel 1 adalah kunjungan wisatawan ke Bali pada periode 2011-2015.

Tabel 1.
Jumlah Kunjungan Wisatawan Asing Yang Datang Ke Bali Tahun 2011-2015 (orang)

| B u l a n | Tahun | | | | |
|-----------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Januari | 208.337 | 249.728 | 229.561 | 278.685 | 288.755 |
| Pebruari | 201.457 | 209.160 | 236.971 | 269.367 | 333.072 |
| Maret | 202.539 | 222.950 | 247.024 | 268.418 | 294.758 |
| April | 224.423 | 222.657 | 239.400 | 277.925 | 309.888 |
| Mei | 208.832 | 220.508 | 244.874 | 285.965 | 287.141 |
| Juni | 245.248 | 241.108 | 275.452 | 329.654 | 357.712 |
| Juli | 279.219 | 271.371 | 297.723 | 358.907 | 381.890 |
| Agustus | 252.698 | 253.970 | 309.051 | 336.628 | 298.638 |
| September | 252.855 | 255.717 | 305.429 | 352.017 | 379.397 |
| Oktober | 244.421 | 252.716 | 266.453 | 339.200 | 366.759 |
| Nopember | 220.341 | 237.874 | 296.990 | 293.858 | 262.180 |
| Desember | 248.336 | 264.366 | 292.961 | 341.111 | 363.780 |
| Jumlah | 2.788.706 | 2.902.125 | 3.241.889 | 3.731.735 | 3.923.970 |
| Pertumbuhan (persen) | - | 4,06 | 11,70 | 15,10 | 4,89 |

Sumber: Badan Pusat Statistik Bali

Wisatawan yang datang ke Bali tidak hanya untuk berlibur atau menikmati keindahan maupun berlibur namun juga untuk melakukan bisnis diantaranya ialah bisnis dalam sektor kerajinan. Bali sendiri dengan budaya yang dimilikinya memiliki ciri khas tersendiri dalam produk kerajinannya. Kabupaten Gianyar. Terdapat banyak jenis kerajinan yang memiliki nilai di Kabupaten Gianyar diantaranya ialah kerajinan perak. Menurut observasi yang dilakukan sektor kerajinan perak sendiri masih tergolong diminati baik oleh pelaku usaha ataupun pembeli nantinya oleh karena harga bahan baku yang jauh lebih murah daripada logam mulia yang lainnya yaitu emas. Kerajinan perak sendiri memiliki kelebihan diantaranya memiliki harga bahan baku yang relatif lebih murah sehingga akan memberikan kemudahan untuk pelaku usaha karena modal yang dibutuhkan untuk masuk kedalam industri ini lebih terjangkau. Tabel 2 adalah menggambarkan kegiatan produksi kerajinan perak pada tahun 2015.

Tabel 2.
Data Produksi Kerajinan Perak Kabupaten Gianyar Tahun 2015

| Jumlah Unit Usaha | Tenaga Kerja (orang) | Nilai Ivestasi Rp. (000) | Kapasitas Produksi (set) | Nilai Produksi Rp. (000) |
|--------------------------|-----------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| 163 | 2267 | 622.278.066 | 1.641.505 | 1.586.060.450 |

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui industri kerajinan perak merupakan industri yang memiliki kegiatan produksi yang besar dan cukup banyak menyerap tenaga kerja, memiliki nilai ivestasi yang besar serta nilai produksi yang sangat besar.

Sumber daya manusia sangat penting dalam industri kerajinan. Menurut Ardana, dkk. (2012:3) sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga

yang dimiliki perusahaan, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh unsur manusia didalamnya. Pada industri kerajinan, produktivitas perajin untuk menghasilkan produk kerajinan ialah sangat penting. Sedarmayanti (2001:57) mengungkapkan bahwa produktivitas pada hakekatnya merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya sekecil-kecilnya, bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Penelitian Fadillah, dkk. (2013) menemukan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting guna meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas, artinya motivasi kepada pekerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kepuasan kerja pekerja akan semakin meningkatkan produktivitas pekerja.

Terry dan Rue (2009:10) dalam fungsi manajemen, motivasi termasuk kedalam pengarah (*actuating*) karena manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Apabila tingkat motivasi tinggi kita akan dapat menemukan perilaku dimana orang melakukan yang terbaik, menikmati pekerjaan mereka dan melakukannya dengan baik di tempat kerja (Anyim *et al.*, 2012). Kekuatan motivasi tenaga kerja secara langsung tercermin sebagai upaya seberapa jauh ia bekerja keras. Salleh *et al.* (2011) menjelaskan pekerja dengan tingkat motivasi yang tinggi baik motivasi internal maupun motivasi eksternal akan lebih berhasil dalam tugas atau pekerjaannya. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Sivastava dan Barmola

(2011) menemukan bahwa individu yang termotivasi akan melakukan dengan lebih baik pekerjaan mereka dan percaya bahwa mereka harus bertanggung jawab untuk memenuhi tugas mereka. Semakin pekerja termotivasi maka akan semakin tinggi produktivitasnya (Singh, 2014).

Robbins (2010:109) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

Mutia *et al.* (2014) mengungkapkan lingkungan kerja dalam suatu organisasi bisa menjadi sebuah penentu besar untuk tingkat produktivitas pekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi perajin dapat meningkatkan produktivitas. Alasan sederhananya ialah dibalik lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang nyaman dan orang akan menjadi lebih produktif (Sehgal, 2012). Sebaliknya lingkungan kerja dengan kondisi yang tidak memadai akan dapat menurunkan semangat berproduksi. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja yang nantinya berdampak terhadap produktivitas.

Produktivitas yang tinggi erat hubungannya dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan dapat meningkatkan produktivitas, semakin tinggi kepuasan kerja nantinya akan berpengaruh juga terhadap tingginya produktivitas (Bockerman *and* Ilmakunnas, 2012). Pernyataan tersebut juga didukung oleh

Almigo (2004), yang menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2005:200).

Saleem *et al.* (2010) menjelaskan motivasi tidak pernah bisa mengancam orang-orang untuk bekerja keras. Ancaman dapat membuat ketakutan dan kebencian bagi pekerja yang mungkin tidak efektif dalam jangka panjang. Hussain *et al.* (2012) menjelaskan motivasi mengendalikan kekuatan yang menempatkan kesediaan dalam diri seseorang untuk melakukan tugas. Ada hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Meningkatkan motivasi pekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ialah lingkungan kerja. Jain *et al.* (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa beban kerja, stres, lembur, kelelahan, kebosanan adalah beberapa faktor untuk meningkatkan ketidakpuasan kerja. Fasilitas serta kondisi kerja yang baik seperti penyegaran dan fasilitas rekreasi, kesehatan, keselamatan, menyenangkan di tempat kerja dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja dapat mengimplikasikan hubungan sosial di tempat kerja dan juga menjaga hubungan antara rekan, atasan dan organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Ketika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya, seseorang tersebut akan optimal dalam bekerja, tanpa konsekuensi

yang merugikan kesehatan misalnya cidera. Menekankan pada hal tersebut maka lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja (Elnaga, 2013).

Kabupaten Gianyar merupakan pusat dari segala jenis kerajinan yang ada di Bali oleh karena adat, tradisi, budaya masih melekat sangat kuat dalam kehidupan masyarakatnya. Kerajinan perak merupakan kerajinan yang cukup terkenal di Gianyar. Kerajinan perak sendiri cukup banyak menyerap tenaga kerja serta tersebar di beberapa kecamatan. Tabel 3 adalah jumlah penyebaran industri kerajinan perak di Kabupaten Gianyar menurut kecamatan dan desa.

Tabel 3.
Data Penyebaran Industri Kerajinan Perak di Kabupaten Gianyar Menurut Desa dan Kecamatan Tahun 2015

| No | Desa/Kelurahan | Kecamatan | Jumlah Unit Usaha |
|--------|------------------|--------------|-------------------|
| 1 | Batubulan | Sukawati | 9 |
| 2 | Batuan | Sukawati | 3 |
| 3 | Celuk | Sukawati | 71 |
| 4 | Gianyar | Gianyar | 5 |
| 5 | Kemenuh | Ubud | 1 |
| 6 | Lodtunduh | Ubud | 1 |
| 7 | Mas | Ubud | 3 |
| 8 | Pejeng Kangin | Tampaksiring | 1 |
| 9 | Serongga | Gianyar | 1 |
| 10 | Singapadu | Sukawati | 54 |
| 11 | Singapadu Tengah | Sukawati | 1 |
| 12 | Sukawati | Sukawati | 7 |
| 13 | Tegallalang | Tegallalang | 1 |
| 14 | Tulikup | Gianyar | 3 |
| 15 | Ubud | Ubud | 2 |
| Jumlah | | | 163 |

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar

Data yang diperoleh dari Disperindag Kabupaten Gianyar diperoleh bahwa jumlah unit usaha kerajinan perak sebanyak 163 unit usaha. Dilihat dari Tabel 3. diatas, industri kerajinan perak didominasi oleh dua desa yang berada di Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar yaitu Desa Celuk dan Desa Singapadu.

Tabel 4 terkait jumlah perajin yang terdapat di Desa Celuk dan Desa Singapadu pada tahun 2015.

Tabel 4.
Jumlah Perajin Perak di Desa Celuk dan Desa Singapadu Tahun 2015

| Desa | Jumlah Unit Usaha | Jumlah Tenaga Kerja (orang) |
|-------------|--------------------------|--|
| Celuk | 71 | 679 |
| Singapadu | 54 | 717 |
| Jumlah | 125 | 1.396 |

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar

Bedasarkan data Tabel 4 dapat dilihat populasi perajin di kedua desa yaitu Desa Celuk dan Desa Singapadu cukup banyak yaitu berjumlah 1.396 orang. Jumlah perajin tersebut merupakan jumlah perajin tetap yang didata oleh Disperindag Kabupaten Gianyar.

Menurut data serta fenomena diatas peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap produktivitas perajin. Melihat banyaknya jumlah perajin baik itu merupakan perajin tetap, perajin lepas atau tidak tetap, serta perajin paruh waktu membuat peneliti tertarik untuk menelitinya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimanakah pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja perajin perak?; 2) Bagaimanakah pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perajin perak?; 3) Bagaimanakah pengaruh langsung motivasi terhadap produktivitas perajin perak?; 4) Bagaimanakah pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas perajin perak?; 5) Bagaimanakah pengaruh tidak

langsung motivasi terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja perajin perak?; 6) Bagaimanakah pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja perajin perak?; 7) Bagaimanakah pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas perajin perak?

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja perajin perak; 2) Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perajin perak; 3) Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi terhadap produktivitas perajin perak; 4) Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas perajin perak; 5) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung motivasi terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja perajin perak; 6) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja perajin perak; 7) Untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas perajin perak.

Hussain *et al.* (2012) menyatakan bahwa motivasi mengendalikan kekuatan yang menempatkan kesediaan dalam diri seseorang untuk melakukan tugas. Ada hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Meningkatkan tingkat motivasi pekerja, dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Mishra (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan motivasi. Kehilangan motivasi karena manajemen tidak mengambil tindakan yang sesuai untuk mengidentifikasi masalah selama mereka bekerja dalam organisasi akan menyebabkan berkurangnya perasaan untuk menjadi bagian dari organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perajin perak.

Jain *et al.* (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa beban kerja, stres, lembur, kelelahan, kebosanan adalah beberapa faktor untuk meningkatkan ketidakpuasan kerja. Pada fasilitas kondisi kerja yang baik sisi lain, penyegaran dan fasilitas rekreasi, kesehatan dan keselamatan, menyenangkan di tempat kerja meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Osibanjo *et al.* (2014) menemukan bahwa menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, cukup terjamin, dan memastikan menyeimbangkan pekerjaan dengan keluarga dan memastikan bahwa beban pekerjaan tidak melebihi batas kemampuan atau kapasitas pekerja dapat dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik karena mempengaruhi kepuasan kerja dari pekerja itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perajin perak.

Singh (2014) menemukan bahwa tingkat motivasi di tempat kerja memiliki dampak langsung pada produktivitas. Motivasi dan produktivitas adalah konsep kembar dalam pengembangan organisasi. Motivasi di tempat kerja adalah jelas masalah yang sangat penting. Penelitian membuktikan bahwa seseorang termotivasi lebih bahagia di tempat kerja. Tingginya kepuasan pada pekerjaan mereka menyebabkan ketidak hadiran rendah, produktivitas meningkat, lebih

antusias, mendorong disiplin di antara pekerja. Penelitian berikutnya dari Iskandar dan Bertanursanti (2015), yang meneliti perusahaan tekstil di Purworejo menemukan terdapat korelasi positif pengaruh motivasi karyawan terhadap produktivitas perusahaan tekstil PT. Unggulrejo Wasono di Purworejo.

Rahmawati (2013) yang meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas yang dilaksanakan di PR. Fajar Berlian Tulungagung dengan 60 responden ditemukan bahwa pemberian motivasi berupa gaji, bonus dan promosi dapat meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perajin perak.

Awan *and* Tahir (2015) yang dalam penelitian mereka yang meneliti karyawan bank dan perusahaan asuransi di beberapa kota di Pakistan menemukan bahwa lingkungan kerja membantu meningkatkan tingkat produktivitas. Faktor-faktor seperti dukungan atasan, hubungan baik dengan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan, pengakuan rencana dan beban kerja yang memadai penting dalam mengembangkan lingkungan kerja yang memiliki dampak positif pada tingkat produktivitas karyawan di organisasi.

Mutia *and* Sikalieh (2014) yang meneliti petugas penyuluh kementerian pertanian di Kenya memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dalam organisasi tertentu merupakan penentu besar untuk tingkat produktivitas. Hal ini karena

dibutuhkan lingkungan kerja yang menguntungkan untuk bisa memberikan kemampuan terbaik dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perajin perak.

Osakwe (2014) dalam penelitiannya yang dilakukan di universitas-universitas yang terdapat di Nigeria dengan meneliti staf akademik di daerah-daerah tersebut yang menyebarkan 450 eksemplar kuesioner yang dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Secara tidak langsung ditemukan meningkatkan motivasi berdampak pada kepuasan kerja dan secara tidak langsung meningkatkan produktivitas mereka.

Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian dari Malonda (2013) yang meneliti PT. Matahari Megamall Manado dengan populasi 143 orang karyawan dan yang dijadikan sampel sebanyak 59 responden ditemukan bahwa variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅ : Motivasi secara positif dan signifikan berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja perajin perak.

Kristina dalam penelitiannya yang meneliti UMKM di Kota Temanggung dengan sampel berjumlah 172 orang memperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja masing-masing mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas lebih tinggi jika melalui kepuasan kerja. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Fadillah, dkk. (2013) yang dilakukan di PT. Njonja Meneer Semarang dengan 76 orang responden menemukan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh langsung sebesar 24,5 persen terhadap produktivitas sedangkan bila melalui kepuasan kerja maka pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas menjadi sebesar 91,8 persen. Hal ini membuktikan bahwa adanya variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat menjadi mediator penguat hubungan variabel lingkungan kerja dengan produktivitas.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₆ : Lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja perajin perak.

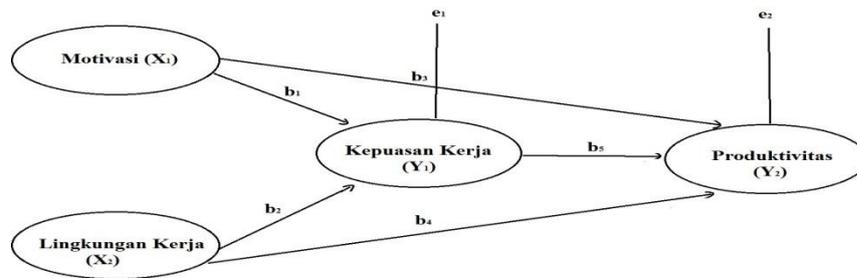
Bockerman *et al.* (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ukuran sempit kesejahteraan dari kebahagiaan yang mencakup kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan. Dalam berbagai perspektif melalui kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas. Salah satu yang sering ditemukan dalam rendahnya kepuasan kerja ialah memperlambat kerja. Memperlambat kerja akan terjadi apabila kepuasan kerja tidak terpenuhi. Memperlambat kerja akan

menurunkan tingkat produktivitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₇ : Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perajin perak.

Berdasarkan rumusan hipotesis dan studi empiris maka hubungan beberapa variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam golongan penelitian asosiatif. Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di Desa Celuk dan Desa Singapadu yang keduanya masih berada di Kecamatan Sukawati, Gianyar, Bali, Indonesia. Variabel eksogen yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja, variabel intervening adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel endogen dalam penelitian ini adalah produktivitas.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perajin perak yang ada di kawasan Desa Celuk dan Desa Singapadu, Gianyar. Sampel dalam penelitian ini adalah beberapa perajin perak yang bekerja di Desa Celuk dan Desa Singapadu. Metode penentuan sampel dilakukan dengan cara sampling kuota. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan observasi, kuesioner, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*. Terdapat dua anak panah dalam pembentukan diagram jalur, yaitu anak panah satu arah yang mencerminkan suatu pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan anak panah dua arah yang mencerminkan suatu hubungan yang terjadi antara variabel eksogen.

Substruktur 1

$$Y_1 = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- Y₁ = Kepuasan kerja
- b = Koefisien regresi
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Lingkungan Kerja
- e₁ = Koefisien pengaruh variabel lain pada substruktur pertama

Substruktur 2

$$Y_2 = b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

- Y₂ = Produktivitas
- b = Koefisien regresi
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Lingkungan kerja
- Y₁ = Kepuasan kerja
- e₂ = Koefisien pengaruh variabel lain pada substruktur kedua

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{a^2 sb^2 + b^2 sa^2}} \dots \dots \dots (3)$$

Keterangan:

- a = koefisien jalur variabel eksogen ke variabel intervening
- b = koefisien jalur variabel intervening ke variabel endogen
- sa = *standard error* variabel eksogen ke variabel intervening
- sb = *standard error* variabel intervening ke variabel endogen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian data yang dilihat melalui beberapa variabel demografi yaitu usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, jumlah tanggungan dan lama menggeluti profesi. Tabel 5. dapat dijelaskan bahwa menurut usia dari 93 perajin perak dapat diketahui perajin paling banyak berusia diantara 20 sampai 49 tahun yaitu 83 orang (89,2 persen) dan yang paling sedikit adalah hampir memasuki usia pensiun yaitu lebih dari 50 tahun sebanyak 4 orang (4,3 persen). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa sebagian besar perajin berada dalam usia yang produktif. Berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa perajin paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 53 orang (57 persen) sedangkan perempuan sebanyak 40 orang. Kondisi ini menjelaskan bahwa kesetaraan gender sudah ada pada industri kerajinan perak, dimana perempuan dapat bersaing dengan laki-laki dalam profesi ini.

Latar belakang pendidikan dari 93 perajin perak dapat diketahui bahwa SMA/SMK merupakan latar belakang pendidikan terbanyak sebesar 65 orang (69,9 persen) dan jumlah yang paling sedikit adalah jenjang pendidikan dengan latar belakang S1/diploma dan SD masing-masing 4 orang (4,3 persen) sehingga

dapat dinyatakan bahwa tingkat pendidikan perajin perak sudah cukup baik untuk dapat mengembangkan usahanya agar bisa lebih berkembang.

Tabel 5.
Karakteristik Demografi Responden

| No | Variabel | Klasifikasi | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|---------------|-------------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| 1 | Usia | < 20 tahun | 6 | 6,50 |
| | | 20 – 49 tahun | 83 | 89,20 |
| | | > 49 tahun | 4 | 4,30 |
| Jumlah | | | 93 | 100,00 |
| 2 | Jenis Kelamin | Laki-laki | 53 | 57,00 |
| | | Perempuan | 40 | 43,00 |
| Jumlah | | | 93 | 100,00 |
| 3 | Tingkat Pendidikan | SD | 4 | 4,30 |
| | | SMP | 20 | 21,50 |
| | | SMA/SMK | 65 | 69,90 |
| | | Diploma/Strata 1 | 4 | 4,30 |
| Jumlah | | | 93 | 100,00 |
| 4 | Status Perkawinan | Lajang | 17 | 18,30 |
| | | Menikah | 73 | 78,50 |
| | | Duda/Janda | 7 | 3,20 |
| Jumlah | | | 93 | 100,00 |
| 5 | Jumlah Tanggungan | 0 | 14 | 15,10 |
| | | 2-Jan | 57 | 61,30 |
| | | >2 | 22 | 23,70 |
| Jumlah | | | 93 | 100,00 |
| 6 | Lama Menggeluti profesi | <5 | 13 | 14,00 |
| | | >5 | 80 | 86,00 |
| Jumlah | | | 93 | 100,00 |

Sumber: Data diolah, 2016

Status perkawinan dari 93 perajin perak, dapat diketahui bahwa jumlah terbanyak yaitu dengan status sudah menikah yaitu sebanyak 73 orang (78,5 persen) sedangkan untuk status lajang yaitu sebanyak 17 orang (18,3 persen) dan status duda atau janda yaitu 7 orang (3,2 persen). Ini menjelaskan bahwa profesi

perajin perak menjamin tingkat penghasilan karena bekerja adalah untuk tujuan mendapatkan penghasilan guna menghidupi dirinya beserta keluarganya secara layak. Berdasarkan jumlah tanggungan yang dimiliki, dari 93 perajin yang paling banyak ialah yang memiliki tanggungan 1 sampai 2 orang sebanyak 57 orang perajin (61,3 persen), sedangkan jumlah tanggungan lebih dari 3 orang ialah 22 orang perajin (23,7 persen) dan ada juga yang belum atau tidak memiliki tanggungan sebanyak 14 perajin (15,1 persen). Ini berarti sebagian besar perajin telah menetapkan pilihannya dengan berprofesi sebagai perajin perak.

Berdasarkan lama menggeluti profesi dari 93 perajin perak, paling banyak sudah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 80 orang (86 persen) dan perajin yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 13 orang (14 persen). Ini berarti tingkat pengalaman pada perajin sebagian besar sudah sangat berpengalaman sehingga sangat berpotensi untuk semakin produktif.

Pada Tabel 6 dapat dinyatakan bahwa antara masing-masing skor butir pertanyaan terhadap total skor butir-butir pertanyaan menunjukkan nilai *pearson correlation* diatas 0,30 dan nilai signifikansi dibawah 0,05. Jadi dapat dinyatakan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrument pada Tabel 7 maka dapat dinyatakan bahwa seluruh instrument masing-masing variabel adalah *reliable* karena memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas Instrumen

| No | Indikator Variabel | <i>Pearson Correlation</i> | Keterangan |
|-----------------------|--|----------------------------|------------|
| Motivasi (X1) | | | |
| 1 | Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. | 0,786 | Valid |
| 2 | Melaksanakan tugas dengan target yang jelas. | 0,696 | Valid |
| 3 | Memiliki tujuan yang jelas dan menantang. | 0,505 | Valid |
| 4 | Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya. | 0,874 | Valid |
| 5 | Memiliki rasa senang dalam bekerja. | 0,858 | Valid |
| 6 | Selalu berusaha mengungguli orang lain. | 0,799 | Valid |
| 7 | Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. | 0,784 | Valid |
| 8 | Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. | 0,709 | Valid |
| 9 | Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. | 0,778 | Valid |
| 10 | Bekerja dengan ingin memperoleh insentif. | 0,863 | Valid |
| 11 | Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian orang lain | 0,749 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | | | |
| 12 | Penerangan cahaya di tempat kerja. | 0,775 | Valid |
| 13 | Temperatur di tempat kerja. | 0,731 | Valid |
| 14 | Kelembaban | 0,727 | Valid |
| 15 | Sirkulasi udara di tempat kerja. | 0,844 | Valid |
| 16 | Kebisingan di tempat kerja. | 0,826 | Valid |
| 17 | Getaran mekanis. | 0,801 | Valid |
| 18 | Bau-bauan di tempat kerja. | 0,841 | Valid |
| 19 | Tata warna di tempat kerja. | 0,819 | Valid |
| 20 | Dekorasi | 0,764 | Valid |
| 21 | Musik | 0,757 | Valid |
| 22 | Keamanan di tempat kerja. | 0,865 | Valid |
| 23 | Hubungan pekerja dengan atasan. | 0,678 | Valid |
| 24 | Hubungan sesama pekerja. | 0,634 | Valid |
| Kepuasan Kerja (Y1) | | | |
| 25 | Pekerja itu sendiri. | 0,930 | Valid |
| 26 | Gaji atau upah. | 0,855 | Valid |
| 27 | Promosi. | 0,820 | Valid |
| 28 | Pengawasan. | 0,784 | Valid |
| 29 | Kelompok kerja. | 0,910 | Valid |
| 30 | Kondisi. | 0,887 | Valid |
| Produktivitas (Y2) | | | |
| 31 | Kuantitas kerja. | 0,899 | Valid |
| 32 | Kualitas kerja. | 0,871 | Valid |
| 33 | Ketepatan waktu. | 0,914 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 7.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| No | Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----|-----------------------|----------------|------------|
| 1 | Motivasi (X1) | 0,926 | Reliable |
| 2 | Lingkungan Kerja (X2) | 0,944 | Reliable |
| 3 | Kepuasan Kerja (Y1) | 0,930 | Reliable |
| 4 | Produktivitas (Y2) | 0,871 | Reliable |

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 8.
Deskripsi Jawaban Perajin Perak terhadap Variabel Motivasi (X1)

| No | Indikator-indikator Variabel Motivasi (X1) | Rata-rata (Mean) | Keterangan |
|--------|---|------------------|-------------|
| 1 | Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan saya. | 4.51 | Sangat Baik |
| 2 | Saya memiliki target yang jelas dalam pekerjaan saya. | 4.17 | Baik |
| 3 | Saya menyukai pekerjaan saya sebagai perajin perak karena menurut saya menantang. | 4.18 | Baik |
| 4 | Saya menginginkan upah yang sesuai untuk apa yang saya kerjakan. | 4.28 | Sangat Baik |
| 5 | Saya merasa senang dalam bekerja. | 4.12 | Baik |
| 6 | Saya berusaha untuk dapat mengungguli orang lain dalam bekerja. | 4.24 | Sangat Baik |
| 7 | Saya menginginkan untuk mendapatkan prestasi dalam bekerja. | 4.11 | Baik |
| 8 | Saya berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dengan bekerja. | 4.27 | Sangat Baik |
| 9 | Saya senang diberikan pujian atas apa yang saya kerjakan | 4.17 | Baik |
| 10 | Saya menginginkan insentif yang sesuai dengan apa yang saya kerjakan. | 4.26 | Sangat Baik |
| 11 | Saya bekerja dengan harapan mendapat perhatian dari orang lain. | 4.27 | Sangat Baik |
| Jumlah | | 4,23 | Sangat Baik |

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 8 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu indikator X_{1.7} yang berada di rentang 3,40-4,19 yang masih dikategorikan baik. indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah indikator X_{1.1} yaitu perajin perak memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap terhadap pekerjaannya, indikator ini juga mempunyai masuk kategori sangat baik karena berada di rentang interval 4,20-5,00. Secara keseluruhan variabel motivasi masuk dalam

kategori sangat baik karena memiliki jumlah rata-rata skor interval antara rentang 4,20-5,00 sehingga dapat dinyatakan motivasi pada perajin perak adalah sangat baik.

Tabel 9.
Deskripsi Jawaban Perajin Perak terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

| No | Indikator-indikator Variabel Lingkungan Kerja (X ₂) | Rata-rata (Mean) | Keterangan |
|----|--|------------------|-------------|
| 1 | Saya merasa penerangan di tempat saya bekerja cukup baik. | 4.09 | Baik |
| 2 | Temperatur di tempat saya bekerja nyaman untuk saya. | 4.25 | Sangat Baik |
| 3 | Saya merasa kelembaban di tempat saya bekerja cukup sesuai. | 4.16 | Baik |
| 4 | Sirkulasi udara di tempat saya bekerja cukup baik. | 4.08 | Sangat Baik |
| 5 | Saya tidak bermasalah dengan kebisingan di tempat kerja. | 4.14 | Baik |
| 6 | Saya tidak bermasalah bekerja dengan mesin mekanis yang merupakan peralatan kerajinan perak. | 4.14 | Baik |
| 7 | Saya menyukai aroma tempat saya bekerja | 4.13 | Baik |
| 8 | Saya menyukai tata warna tempat saya bekerja. | 4.01 | Baik |
| 9 | Saya merasa cocok dengan penataan tempat kerja saya. | 4.19 | Baik |
| 10 | Saya merasa lebih nyaman bekerja dengan musik. | 4.18 | Baik |
| 11 | Saya merasa keamanan di tempat kerja saya cukup baik. | 4.24 | Sangat Baik |
| 12 | Saya mempunyai hubungan yang baik dengan atasan. | 4.19 | Baik |
| 13 | Saya mempunyai hubungan baik dengan sesama perajin perak. | 4.22 | Sangat Baik |
| | Jumlah | 4,15 | Baik |

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 9 indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah indikator X_{2.2} yaitu temperatur yang nyaman di tempat bekerja perajin perak yang memiliki skor interval 4,20-5,00 yang dalam skala likert dikategorikan ialah sangat baik. Indikator yang memiliki skor rata-rata paling rendah adalah indikator X_{2.2} yaitu tentang sirkulasi udara di tempat perajin bekerja yang memiliki skor interval antara 3,40-4,19 yang dikategorikan baik menurut skala likert. Skor rata-rata untuk variabel lingkungan kerja secara keseluruhan berada di rentang 3,40-4,19 yang dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja perajin perak adalah baik.

Tabel 10.
Deskripsi Jawaban Perajin Perak terhadap Variabel Kepuasan Kerja

| No | Indikator-indikator Variabel Kepuasan Kerja (Y1) | Rata-rata (Mean) | Keterangan |
|--------|--|------------------|-------------|
| 1 | Saya merasa bangga bekerja sebagai seorang perajin perak. | 4.27 | Sangat Baik |
| 2 | Saya merasa upah atau gaji yang saya dapatkan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya. | 4.15 | Baik |
| 3 | Saya mengharapkan mendapatkan promosi hasil kerja saya dari orang lain. | 4.25 | Sangat Baik |
| 4 | Saya menerima pengawasan yang cukup dalam bekerja oleh atasan. | 4.25 | Sangat Baik |
| 5 | Saya nyaman bekerja dalam berkelompok. | 4.10 | Baik |
| 6 | Saya merasa kondisi kerja saya sudah cukup baik. | 4.05 | Baik |
| Jumlah | | 4.18 | Baik |

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 10 dapat dijelaskan bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah indikator Y_{1.1} yaitu rasa bangga dalam diri perajin perak akan profesi sebagai perajin perak yang memiliki skor interval antara rentang 4,20-5,00 yang dalam skala likert dikategorikan ialah sangat baik. Indikator yang memiliki skor rata-rata paling rendah adalah indikator Y_{1.6} yaitu kondisi kerja dari perajin itu sendiri dalam bekerja yang memiliki skor interval antara 3,40-4,19 yang dikategorikan baik menurut skala likert. Skor rata-rata untuk variabel kepuasan kerja secara keseluruhan berada di rentang 3,40-4,19 sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja perajin perak keadaan yang baik.

Tabel 11.
Deskripsi Jawaban Perajin Perak terhadap Variabel Produktivitas

| No | Indikator-indikator Variabel Kepuasan Kerja (Y2) | Rata-rata (Mean) | Keterangan |
|--------|--|------------------|------------|
| 1 | Apabila diinginkan saya bisa berproduksi dalam jumlah banyak. | 4.09 | Baik |
| 2 | Kualitas pekerjaan atau hasil kerja saya baik. | 4.18 | Baik |
| 3 | Saya sering kali menyelesaikan pekerjaan saya tepat pada waktunya. | 4.05 | Baik |
| Jumlah | | 4.11 | Baik |

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 11 dapat dijelaskan bahwa indikator-indikator pada variabel Y2 memiliki rata-rata skor yang baik dari persepsi perajin perak terhadap jumlah produksi dalam bekerja, kualitas pekerjaan serta ketepatan tenggat waktu penyelesaian memiliki skor yang baik karena berada dalam interval 3,40-4,19. Ini berarti bahwa tingkat produktivitas perajin perak berada pada posisi baik.

Tabel 12.
Output Persamaan Sub-Struktur Pertama

| R-Square | F-hitung | Sig. | Variabel | Standardized Coefficient Beta | t-hitung | Sig. |
|----------|----------|-------|----------|-------------------------------|----------|-------|
| 0,635 | 78,294 | 0,000 | X1 → Y1 | 0,489 | 4,866 | 0,000 |
| | | | X2 → Y1 | 0,356 | 3,539 | 0,001 |

Sumber: Data diolah, 2016

Pada Tabel 12 analisis sub-struktur pertama diperoleh R *Square* sebesar 0,635 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y₁) dapat dijelaskan oleh motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) sebesar 63,5 persen, sehingga koefisien pengaruh variabel lain sebesar $\sqrt{1 - 0,635} = 0,604$. Nilai F hitung sebesar 78,294 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05 sehingga dapat dinyatakan variabel eksogen secara simultan mampu menjelaskan perubahan pada variabel endogen atau model sub-struktur pertama dan dinyatakan cocok.

Tabel 13.
Output Persamaan Sub-Struktur Kedua

| R-Square | F-hitung | Sig. | Variabel | Standardized Coefficient Beta | t-hitung | Sig. |
|----------|----------|-------|----------|-------------------------------|----------|-------|
| 0,656 | 56,463 | 0,000 | X1 → Y2 | 0,331 | 2,998 | 0,004 |
| | | | X2 → Y2 | 0,298 | 2,848 | 0,005 |
| | | | Y1 → Y2 | 0,254 | 2,466 | 0,016 |

Sumber: Data diolah, 2016

Pada Tabel 13 analisis substruktur kedua diperoleh nilai R *Square* sebesar 0,656 yang berarti bahwa produktivitas (Y_2) dapat dijelaskan oleh motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1) sebesar 65,6 persen, sehingga koefisien pengaruh variabel lain sebesar $\sqrt{1 - 0,656} = 0,587$. Nilai F-hitung sebesar 56,463 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel eksogen secara simultan mampu menjelaskan perubahan variabel endogen atau model sub-struktur kedua dinyatakan cocok.

Pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja perajin perak

Hussain *et al.* (2012) menyatakan bahwa motivasi mengendalikan kekuatan yang menempatkan kesediaan dalam diri seseorang untuk melakukan tugas. Kartika dan Kaihatu (2010) yang meneliti 72 responden di Pakuwon Food Festival. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 13,6 persen sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian hipotesis pada pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja perajin perak menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perajin perak. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki perajin perak maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja perajin perak. Ini menunjukkan bahwa motivasi baik internal maupun eksternal penting untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja perajin perak. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perajin perak menerima hipotesis pertama (H₁).

Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perajin perak

Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Osibanjo *et al.* (2014) menemukan bahwa menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, cukup terjamin, dan memastikan menyeimbangkan pekerjaan dengan keluarga dan memastikan bahwa beban pekerjaan tidak melebihi batas kemampuan atau kapasitas pekerja dapat dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik karena mempengaruhi kepuasan kerja dari pekerja itu sendiri.

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini tentang pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perajin perak ditemukan bahwa lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan menghindari perajin perak dari stress dan kelelahan dan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja perajin perak. Oleh karena itu hipotesis kedua (H₂) dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Pengaruh langsung motivasi terhadap produktivitas perajin perak

Adiwinata dan Sutanto (2014) yang meneliti CV. Intaf Lumajang dengan sampel 87 karyawan dengan menggunakan metode sampel jenuh menemukan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang. Marman dan Betanursanti (2014) dalam penelitian mereka yang dilakukan di PT. Misuba Indonesia Pipe Parts di Bekasi Jawab Barat menemukan bahwa terdapat korelasi positif pengaruh motivasi karyawan terhadap produktivitas perusahaan manufaktur PT. Mitsuba Indonesia Pipe Parts. Pada penelitian ini faktor motivasi yang dianggap berpengaruh hanya ada 3 variabel, yaitu kebutuhan fisiologis kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial terhadap produktivitas perusahaan. Triningsi,dkk. (2014) yang diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan. Ini ditunjukkan dari peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan adanya pemberian bonus berupa uang kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan perusahaan.

Singh (2014) menemukan bahwa tingkat motivasi di tempat kerja memiliki dampak langsung pada produktivitas. Tingginya kepuasan pada pekerjaan mereka menyebabkan ketidakhadiran rendah, produktivitas meningkat, lebih antusias, mendorong disiplin di antara pekerja.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menemukan bahwa motivasi baik internal maupun eksternal berperan penting untuk produktivitas kerja perajin perak. Pengerajin perak yang termotivasi memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini menemukan hubungan motivasi terhadap produktivitas adalah positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H₃)

dapat diterima yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perajin perak.

Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas perajin perak

Mutia and Sikalieh (2014) yang meneliti petugas penyuluh kementerian pertanian di Kenya memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dalam organisasi tertentu merupakan penentu besar untuk tingkat produktivitas. Hal ini karena dibutuhkan lingkungan kerja yang menguntungkan untuk bisa memberikan kemampuan terbaik dalam bekerja.

Hasil penelitian ini pada pengujian hipotesis menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman untuk perajin perak, baik fisik maupun non fisik menyebabkan seorang perajin perak dapat bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan produktivitasnya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja perajin perak. Oleh karena itu, Hipotesis keempat (H₄) yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perajin perak dapat diterima.

Pengaruh tidak langsung motivasi terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja perajin perak

Osakwe (2014) dalam penelitiannya yang dilakukan di universitas-universitas yang terdapat di Nigeria dengan meneliti staf akademik di daerah-daerah tersebut yang menyebarkan 450 eksemplar kuesioner yang dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Secara tidak langsung ditemukan meningkatkan motivasi

berdampak pada kepuasan kerja dan secara tidak langsung meningkatkan produktivitas mereka.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan uji sobel ditemukan bahwa perhitungan uji sobel diperoleh nilai Z yang lebih besar dari 1,96 yaitu diperoleh 2,161. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap hipotesis kelima (H_5) yaitu motivasi secara positif dan signifikan berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja perajin perak dapat diterima.

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja perajin perak

Kristina dalam penelitiannya yang meneliti UMKM di Kota Temanggung dengan sampel berjumlah 172 orang memperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja masing-masing mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas.

Fadillah, dkk. (2013) yang dilakukan di PT. Njonja Meneer Semarang dengan 76 orang responden menemukan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh langsung sebesar 24,5 persen terhadap produktivitas sedangkan bila melalui kepuasan kerja maka pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas menjadi sebesar 91,8 persen. Hal ini membuktikan bahwa adanya variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat menjadi mediator penguat hubungan variabel lingkungan kerja dengan produktivitas.

Hasil uji sobel dalam pengujian hipotesis menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas

melalui kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai Z yang lebih besar dari 1,96 yaitu 1,968 yang berarti hipotesis keenam (H_6) yaitu lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja perajin perak dapat diterima.

Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas

Bockerman *et al.* (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ukuran sempit kesejahteraan dari kebahagiaan yang mencakup kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan. Dalam berbagai perspektif melalui kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas.

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur 0,254 dengan signifikansi 0,016 yang dibawah $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh (H_7) yaitu kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perajin perak dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut. 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perajin perak. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perajin perak. 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perajin perak. 4) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perajin perak. 5) Motivasi secara

positif dan signifikan berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja perajin perak. 6) Lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja perajin perak. 7) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja perajin perak.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. 1) Perajin perak sebaiknya bisa menginvestasikan kerajinannya guna dapat dijadikan salah satu investasi logam mulia yang menarik. 2) Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas. 3) Peneliti juga dapat menambahkan lebih banyak teori-teori yang mendukung penelitian tersebut.

REFERENSI

- Adiwinata, Irvan dan Eddy M. Sutanto. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intf Lumajang. *Agora*, 2(1), h:1-9.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Almigo, Nuzsep. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal PSYCHE*, 1(1), pp:51-60.
- Awan, Abdul Ghafoor dan M.Tafique Tahir. 2015. Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(1), pp:329-345.
- Anyim, Chuckwudi Francis, Odogwu Christopher Chidi and Adedehinbo Ekundayo Badejo. 2012. Motivation and Employees' Performance in Public and Private Sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration*. 3(1), pp:31-40.

- Bockerman, Petri dan Pekka Ilmakunnas. 2012. The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data. *Industrial and Labor Relations Review*, 65(2), pp:300-310.
- Elnaga, Amir Abou. 2013. Exploring the link between job motivation, work environment and job satisfaction. *European Journal of Business and Management*, 5(24), pp:34-40.
- Fadillah, Bayu, Handoyo Djoko W. dan Agung Budiatmo. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Dipenogoro Journal of Social and Politic*. h:1-9.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.
- Hussain, Rai Imtiaz, Sabookh Usman, Saleh Muhammad Sarmad and Ihsan Ul Haq. 2012. Effect of work motivation on job satisfaction in telecommunication sector of Pakistan – A case study of Pakistan Telecommunication Company Limited (PTCL). *International Journal of Asian Social Science*, 2(11), pp:1925-1933.
- Iskandar, Dedi dan Ida Betanursanti. 2015. Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan Tekstil PT. Unggulrejo Wasono di Purworejo. *Muhammadiyah Technology College Of Kebumen Journal*. 19(9), h:94-100.
- Jain, Ruchi and Surinder Kaur. 2014. Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), pp:1-8.
- Kartika, Endo Wijaya dan Thomas S. Kaihatu. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), h:100-112.
- Kristina, Ida. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana*. 1(1), h:1-36.
- Malonda, Viona. 2013. Kepuasan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari MegaMall Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), h:969-979.
- Marman, Ida Betanursanti. 2014. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Mitsuba Indonesia Pipe Parts di Bekasi Jawa Barat. *Muhammadiyah Technology College Of Kebumen Journal*. 18(9), h:80-86.

- Mutia, Peter Mutua and Damary Sikalieh. 2014. Work Environment and its Influence on Productivity Levels among Extension Officers in the Ministry of Agriculture in Kenya. *International Journal for Innovation Education and Research*, 2(12).
- Mishra, P. K. 2013. Job Satisfaction. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 14(5), pp:45-54.
- Mukti, Wibowo, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1), h:1-9.
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Peronalia*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Osibanjo A.O, Abiodun A. and Adeniji A.A. 2014. Impact of Job Environment on Job Satisfaction and Commitment among Nigeria Nurses. *Journal of South African Business and Research*, 2014(2014), pp:1-11.
- Osakwe, Regina N. 2014. Factors Affecting Motivation and Job Satisfaction of Academic Staff of Universities in South-South Geopolitical Zone of Nigeria. *International Education Studies*, 7(7), pp:43-51.
- Rahmawati, Desi. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Belian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), h:1-15.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*, Edisi Kesepuluh. Jakarta:Erlangga.
- Saleem, Rizwan, Azeem Mahmood and Asif Mahmood. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(11), pp:213-222.
- Salleh, Fauzilah, Zaharah Dzulkifli and Wan Amalina Wan Abdulah. 2011. The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(4), pp:147-154
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sehgal, Shruti. 2012. Relationship between Work Environment And Productivity. *International Journal of Engineering Research and Applications*, 2(4), pp:1992-1995.
- Singh, Prashant. (2014). Increasing Productivity with Motivation in the Workplace. *National Monthly Refereed Journal of Research in Commerce and Management*, 2(6), pp:27-32.

- Sivastava, S.K., Kailash Chandra Barmola. 2011. Role of Motivation in Higher Productivity. *Gurukul Kangri University Journal*, 7(1), pp:89-99.
- Terry, George R. dan Leslie W. Rue. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Triningsi, Febri, Susi Hendriani, Arwinence Pramadewi. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan. *JOM Fekon*, 1(2), h:1-5.