

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas
PT. Ophir Energy – Jakarta.**

Mukrodi & Hamdani Saputra
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen00560@unpam.ac.id

ABSTRAK

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ophir Energy Jakarta. Penulisan ini dilakukan untuk mempermudah pembaca dalam mencari literature Lingkungan kerja pada PT. Ophir Energy Jakarta sudah cukup baik, karena perusahaan sudah berupaya memberikan penerangan yang cukup diruangan kerja. Motivasi kerja pada PT. Ophir Energy Jakarta sudah cukup karena karyawan selalu bekerja keras dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya

metode Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun data yang dipergunakan berupa data primer yaitu menggunakan populasi sebesar 150 dengan jumlah sampel sebesar 60, dengan penyebaran (kuisisioner)

Hasil penelitian Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ophir Energy Jakarta dinyatakan memiliki kaitan yang erat dan signifikan, hal tersebut diperoleh berdasarkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,879, koefisien determinan sebesar 77,27%, persamaan regresi sebesar $Y = 5,5456 + 1,2357 - 0,477$, dan t-hitung > t-tabel 0,1 (df=57), yaitu 29,19 > 1,672 sehingga H_0 ditolak, yang juga berarti H_a diterima

Kata Kunci: Lingkungan, Motivasi, dan Produktivitas

ABSTRACT

The purpose of this paper is to determine the work environment and work motivation of employee productivity at PT. Ophir Energy Jakarta. Writing is done to facilitate the reader in finding literature Work environment at PT. Ophir Energy Jakarta is quite good, because the company has been trying to provide adequate lighting work room. Motivation at PT. Ophir Energy Jakarta is enough because employees always work hard in carrying out their duties and work

associative method with quantitative approach. The data used in the form of primary data that is using the population of 150 with the number of samples of 60, with the spread (questionnaire)

Result of research Work environment and work motivation to the productivity of work of karyawan at PT. Ophir Energy Jakarta is stated to have a close relationship and significant, it is obtained based on the results of correlation coefficient of 0.879, determinant coefficient of 77.27%, regression equation of $Y = 5.5456 + 1.2357 - 0.477$, and t-count > t-tables 0.1 (df = 57), ie 29.19 > 1.672 so H_0 is rejected, which also means H_a accepted

Keywords: Environment, Motivation, and Productivity

A. Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya adalah melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Kegiatan produksi pada umumnya dilakukan untuk memperoleh laba. Dapat dikatakan juga perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Ada lima hal yang dianggap sebagai faktor produksi, yaitu tenaga kerja (*labor*), modal (*capital*), sumber daya fisik (*physical resources*), kewirausahaan (*entrepreneurship*), dan sumber daya informasi (*information resources*).

Untuk mengatur pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, maka di perlukannya saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkinerja tinggi, dan dilengkapi sarana yang memadai untuk menghadapi perubahan baik teknologi maupun jaman . Serta memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Malayu Haasibuan (2017:03) mendefinisikan manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas tidaklah mudah, demikian juga dalam mengelola para karyawan tersebut, agar menciptakan rasa kepuasan dalam bekerja maka perlu ditunjang oleh lingkungan yang nyaman dan aman serta dorongan motivasi oleh pimpinan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun

lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan manajemen dalam hal yang berhubungan dengan berbagai aktivitas didalam perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. Ophir Energy adalah sebuah perusahaan eksplorasi dan produksi minyak dan gas bumi yang berdiri sejak tahun 2004. Berpusat dikota London dan terdaftar dalam bursa saham London sampai dengan saat ini dan mengakuisisi PT. Salamander Energy. Wilayah kerja PT. Ophir Energy berfokus di Asia Tenggara antara lain Indonesia , Thailand, Vietnam, Kamboja, Malaysia dan Filipina. Di Indonesia PT. Ophir Energy adalah Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) dengan bentuk kontrak bagi hasil dengan pemerintah RI (SKK MIGAS).

Dengan adanya alasan diatas penulis tertarik untuk menulis jurnal:

LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. OPHIR ENERGY JAKARTA..

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, dapat disimpulkan sangat pentingnya kenyamanan lingkungan kerja dan motivasi kerja agar dapat memicu produktivitas karyawan, berkaitan dengan hal itu penulis tertarik untuk mengadakan peneltian tentang :

1. Bagaimana lingkungan kerja karyawanPT. Ophir Energy?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Ophir Energy?
3. Bagaimana Produktivitas kerja karyawan PT. Ophir Energy?

4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ophir Energy?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui lingkungan kerja karyawan PT. Ophir Energy Jakarta.
- b. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan PT. Ophir Energy Jakarta.
- c. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ophir Energy.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan ini sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Hasil penulisan ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan acuan bagi PT. Ophir Energy dalam menetapkan kebijakan – kebijakan terutama yang berkaitan dengan kenyamanan lingkungan dan motivasi tempat kerja yang diterapkan pada PT. Ophir Energy pada masa yang akan datang.

b. Bagi universitas Pamulang

Hasil penulisan ini dapat menjadi penambah literature dan referensi bahan bacaan atas masalah lingkungan kerja dan motivasi guna memberikan semangat bagi para sumber daya manusia agar dapat bekerja lebih baik lagi dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kelengkapan hasil penelitian mahasiswa yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti dengan masalah yang sama.

c. Bagi Penulis

Dengan penulisan ini diharapkan dapat diterapkan teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan yang sebenarnya serta untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Pamulang.

D. TINJAUAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2011:27) bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai yang ada di lingkungan tersebut dapat melaksanakan tugasnya atau kegiatannya secara optimal. Berkenaan dengan hal situasi dan lingkungan keadaan diatas, Sunyoto (2012:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja

adalah merupakan komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik maka akan membawa pengaruh terhadap semangat kerja sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja dari pada pegawai.

Sedangkan menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *airconditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan kegiatannya untuk mencapai hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan ..

2. Pengertian Motivasi

Menurut Siagian dalam Sedarmayanti (2016:257) Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Pendapat lain menurut Hasibuan dalam Edy (2009:117) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh

kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya . kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Dari batasan yang telah diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud.

3. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut sunyoto (2012:41) produktivitas kerja adalah suatu ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan oleh suatu organisasi atau perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2009:99) bahwa produktivitas diartikan secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluatan (barang – barang atau jasa). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatesi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Pendapat lain menurut Malayu SP Hasibuan (2005:127) produktivitas adalah : “Perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sitem kerja, Tehnik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja”.

Dari beberapa pedapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah ukuran suatu perbandinga antara hasil (barang -barang yang di ciptakan atau produksi) dengan keluaran yaitu (tenaga kerja serta bahan yang gunakan) sekecil mungkin, agar lebih menghemat waktu dan tenaga.

E. Profil Perusahaan

1. Sejarah singkat PT. Ophir Energy Jakarta

PT. Ophir Energy adalah sebuah perusahaan eksplorasi dan produksiminyak dan gas bumi yang berdiri sejak tahun 2005. Kantor pusat Ophir energy terletak dikota di kota London dan terdaftar dalam bursa saham London sampai dengan Maret 2017. Wilayah kerja PT. Ophir energy berfokus di wilayah Asia Tenggara antara lain Indonesia, Thailand, Vietnam, Kamboja, Malaysia dan Filipina. Di Indonesia PT. Ophir Energy beralamatkan di lantai 15 Tower II Gedung Bursa Efek Indonesia, Jalan Jenderal Sudirman Kav 52 – 53 Kebayoran Baru Jakarta Selatan.

PT. Ophir Energy Jakarta adalah Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) dengan bentuk kontrak bagi hasil dengan pemerintah RI (SKK MIGAS). Dalam rangka memenuhi kebutuhan para karyawannya, Dalam melaksanakan kegiatannya di Indonesia PT. Ophir Energy tunduk kepada peraturan ketenaga kerjaan yang berlaku di Indonesia dan melakukan upaya yang terbaik dalam memberikan kesejahteraan untuk karyawannya upaya yang dilakukan oleh PT. Ophir Energy bagi para karyawannya adalah dengan memberikan kompensasi, motivasi, keamanan dan kenyamanan untuk kesejahteraan karyawan. Tujuannya untuk menciptakan keseimbangan fisik, mental dan rohani ditempat kerja.

2. Nilai – nilai PT . Ophir Energy

Nilai – nilai Ophir dibuat untuk menangkap esensi identitas Ophir, dan membentuk pondasi tempat kita semua bekerja dan berperilaku. Nilai – nilai menentukan

standar untuk apa yang penting bagi Ophir, bertindak sebagai kompas yang memandu kita menjadi apa dan siapa yang kita inginkan. Nilai – nilai mendasari cara kita beroperasi dan menentukan suasana serta harapan mengenai bagaimana seharusnya kita berperilaku mulai dari individu hingga keseluruhan organisasi.

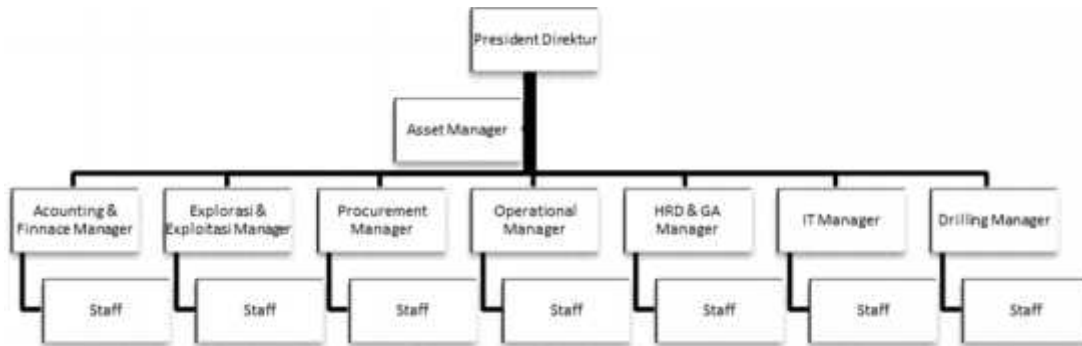
a. Nilai – nilai PT. Ophir yaitu :

- 1) Membumi – rendah hati, tidak pernah arogan individu yang membumi berperilaku dengan cara yang pragmatis dan praktis. Mereka rendah hati dan tidak dibuat – buat dalam pendekatan mereka atau cara mereka berinteraksi dengan orang lain.
- 2) Integritas – bertindak secara jujur dan etis orang yang menunjukkan integritas yang menarik orang lain kepada mereka karena mereka dapat dipercaya dan dapat diandalkan.
- 3) Respek – terhadap orang lain termasuk partner kita memperhatikan orang lain disekeliling anda dengan respek berarti melalui perilaku anda, anda menunjukkan bahwa anda menghargai mereka, pikiran mereka, dan perasaan mereka.
- 4) Kolaboratif – bekerja dalam kemitraan seorang yang kolaboratif terbuka terhadap masukan orang lain dan menerima pandangan yang berbeda dengan pandangan sendiri.

3. Struktur Organisasi.

Struktur organisasi merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena dengan adanya struktur organisasi akan mempermudah pekerjaan dan tugas sesuai dengan bidang dan keahliannya masing – masing. Adapun susunan organisasi PT. Ophir Energy Jakarta membentuk suatu struktur fungsional dimana jabatan yang dipegang oleh karyawan disesuaikan dengan keahlian masing – masing

karyawan. Fungsi tersebut diharapkan agar karyawan mampu melaksanakan tanggung jawab dan wewenang sesuai dengan jabatannya, dengan demikian perusahaan dapat berjalan dengan lancar, berikut struktur organisasi PT. Ophir Energy Jakarta.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Ophir Energy Jakarta

4. Deskripsi Jabatan

- a. President Direktur
- b. Asset Manager
- c. Accounting and Finance Manager
- d. Explorasi Dan Eksploitasi Manager
- e. Procurement Manager
- f. Operational Manager
- g. HRD and GA Manager
- h. IT Manager
- i. Drilling Manager

- j. Finance Staff
- k. Accounting Staf.
- l. Procurement Staff
- m. Operasional Staff
- n. HRD Staff
- o. IT Staff

F. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Uji validitas

Adapun teknik yang digunakan untuk menguji validitas kuesioner adalah menggunakan rumus korelasi produk moment menurut Sugiyono (2017;241) untuk mencari nilai r hitung atau validasi sebagai berikut :

$$r_{x_1.x_t} = \frac{n.(\sum x_1.x_t) - (\sum x_1)(\sum x_t)}{\sqrt{n.(\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2).n.(\sum x_t^2 - (\sum x_t)^2)}}$$

Suatu koefisien dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada r tabel dengan taraf signifikan 10%.

2. Uji Reliabilitas

Adapun rumus yang digunakan untuk mencari nilai reliabilitas adalah rumus Cronbach Alpha sebagai berikut :

$$r_{ca} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S^2} \right]$$

Suatu koefisien dinyatakan reliabel apabila nilai hitung lebih besar daripada nilai tabel reliabilitas dengan taraf signifikan 10 %.

3. Koefisien Korelasi Ganda

Adapun rumus koefisien korelasi ganda untuk dua variabel independen dan satu variabel dependen menurut Sugiyono (2007:223) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \sqrt{\frac{r^2_{yx1} + r^2_{yx2} - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

Jadi untuk dapat menghitung korelasi ganda, maka harus dihitung terlebih dahulu korelasi sederhananya menggunakan korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] \cdot [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

4. Koefisien Determinan

Guna mengetahui variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinan R^2 karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio absolut dan nilai perbandingan dari R^2 . Untuk mengetahui sejauh mana hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan dihitung dengan rumus uji koefisien determinan sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

5. Regresi Linier Ganda

Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Persamaan regresi ini bisa ditulis dalam bentuk sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

6. Uji Signifikan

Statistika uji yang digunakan adalah uji F hitung dan uji T hitung, yaitu untuk mengetahui “Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktifitas kerja” dengan menggunakan uji F hitung dan uji T hitung dengan rumus sebagai berikut :

Uji F Hitung

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan tabel F : F tabel dalam Excel, Jika F Hitung > dari F tabel, maka H₀ ditolak dan H_A diterima . dalam arti uji F adalah uji yang mengukur besarnya perbedaan *variance* antara kedua atau beberapa kelompok.

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil jawaban dari 60 responden terdapat pengaruh Lingkungan Kerja variabel (X1) dengan 10 pernyataan dengan jumlah hasil kuisioner adalah 133 + 295 + 42 + 103 + 27 = 600 dengan perhitungan presentase sebagai berikut :

$$SS = \frac{133 \times 100 \%}{600} = 22,17 \%$$

$$S = \frac{295 \times 100 \%}{600} = 49,17 \%$$

$$N = \frac{42 \times 100 \%}{600} = 7 \%$$

$$TS = \frac{103 \times 100 \%}{600} = 17,17 \%$$

$$STS = \frac{27 \times 100 \%}{600} = 4,5 \%$$

Respon mengenai produktivitas pada PT. Ophir Energy Jakarta berdasarkan hasil jawaban seluruh responden dengan rincian pernyataan sebagai berikut : yang menjawab “ Sangat Setuju “ (SS) sebanyak 133 atau 22,17 % yang menjawab “Setuju” (S) sebanyak 295 atau 49,17 %, yang menjawab “ Netral” (N) sebanyak 42 atau 7 %, yang menjawab “ Tidak Setuju (TS) sebanyak 103 atau 17,16 %, dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (STS) sebanyak 27 atau 4,5 %.

Berdasarkan hasil jawaban dari 60 responden terdapat pengaruh Motivasi Kerja variabel (X2) dengan 10 pernyataan dan jumlah hasil kuisisioner yang di peroleh adalah 134 + 295 + 44 + 99 + 28 = 600 dengan perhitungan presentase sebagai berikut :

$$SS = \frac{134 \times 100 \%}{600} = 22,4 \%$$

$$S = \frac{295 \times 100 \%}{600} = 49,1 \%$$

$$N = \frac{44 \times 100 \%}{600} = 7,4 \%$$

$$TS = \frac{99 \times 100 \%}{600} = 16,5 \%$$

$$STS = \frac{28 \times 100 \%}{600} = 4,6 \%$$

Respon mengenai motivasi pada PT. Ophir Energy Jakarta berdasarkan hasil jawaban seluruh responden dengan rincian pernyataan sebagai berikut : yang menjawab “ Sangat Setuju “ (SS) sebanyak 134 atau 22,4 % yang menjawab “Setuju” (S) sebanyak 295 atau 49,1 %, yang menjawab “ Netral” (N) sebanyak 44 atau 7,4 %, yang menjawab “ Tidak

Setuju (TS) sebanyak 99 atau 16,5 %, dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (STS) sebanyak 28 atau 4,6 %.

Berdasarkan hasil jawaban dari 60 responden terdapat pengaruh produktivitas Kerja variabel (Y) dengan 10 pernyataan dan jumlah hasil kuisioner yang di peroleh adalah $77 + 286 + 55 + 127 + 55 = 600$ dengan perhitungan presentase sebagai berikut :

$$SS = \frac{77 \times 100\%}{600} = 12,9\%$$

$$S = \frac{286 \times 100\%}{600} = 47,7\%$$

$$N = \frac{55 \times 100\%}{600} = 9,1\%$$

$$TS = \frac{127 \times 100\%}{600} = 21,2\%$$

$$STS = \frac{55 \times 100\%}{600} = 9,1\%$$

Respon mengenai produktivitas pada PT. Ophir Energy Jakarta berdasarkan hasil jawaban seluruh rsponden dengan rincian pernyataan sebagai berikut : yang menjawab “Sangat Setuju “ (SS) sebanyak 77 atau 12,9 % yang menjawab “Setuju” (S) sebanyak 286 atau 47,7 %, yang menjawab “Netral” (N) sebanyak 55 atau 9,1 %, yang menjawab “ Tidak Setuju (TS) sebanyak 127 atau 21,2 %, dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (STS) sebanyak 55 atau 9,1 %.

Setelah penulis melakukan perhitungan koefisien korelasi ganda dan koefisien determinan, selanjutnya penulis melakukan hipotesis dengan menggunakan rumus uji t , maka di peroleh t_{hitung} sebesar 29,18 dengan jumlah sampel $(n) = 60$, *degree of freedom* (df)

= n-3 dan dengan menggunakan taraf nyata sebesar = 10 % dengan menggunakan uji dua arah maka t_{tabel} nya yaitu 1,672 dengan demikian dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $29,18 > 1,672$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ophir Energy Jakarta terdapat pengaruh yang signifikan.

H. Simpulan

Berdasarkan hasil kajian yang dilakukan mengenai Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Ophir Energy Jakarta, maka penulis menarik simpulan antara lain:

1. Lingkungan kerja pada PT. Ophir Energy Jakarta sudah cukup baik, karena perusahaan sudah berupaya memberikan penerangan yang cukup diruangan kerja.
2. Motivasi kerja pada PT. Ophir Energy Jakarta sudah cukup baik karena karyawan selalu bekerja keras dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ophir Energy Jakarta dinyatakan memiliki kaitan yang erat dan signifikan, hal tersebut diperoleh berdasarkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,879, koefisien determinan sebesar 77,27%, persamaan regresi sebesar $Y = 5,5456 + 1,2357 - 0,477$, dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ 0,1 (df=57), yaitu $29,19 > 1,672$ sehingga H_0 ditolak, yang juga berarti H_a diterima.

I. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang penulis kemukakan diatas, maka penulis memberikan saran dimana penulis berharap dapat bermanfaat bagi perkembangan PT. Ophir Energy dimasa yang akan datang.

1. Menempatkan ruangan khusus mesin fotocopy pada setiap departemen, mengatur volume dering telepon serta melapisi setiap ruangan dengan bahan kedap suara.
2. Memberikan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan senang hati dengan cara memberikan waktu untuk berinteraksi antara karyawan, mengadakan kegiatan diluar kantor dan memberikan fasilitas yang menunjang kegiatan karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.
3. Standar operasional sebagai acuan untuk mengukur perstasi kerja dan adanya kerja sama baik sesama departemen maupun antar departemen dan memberikan pendidikan serta pelatihan untuk mengembangkan keahlian para karyawan dan memberikan kesempatan karyawan yang kompeten untuk mendapat promosi jabatan.

J. DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu. (2017) . *Manajemen Sumber Day aManusia*. Jakarta : PT. Bumi

Aksara.

Nitisemito. (2008). *Manajemen Personalia, EdisiKedua*. Jakarta :Ghalia Indonesia

Suwatno.&Priansa, D.(2011). *Manajemen SDM DalamOrganisasiPublik Dan Bisnis*.Bandung :Alfabeta.

Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja Dan ProduktivitasKerja*. Jakarta :MajuMandar

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, ReformasiBirokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (CetakankeTujuh)*. Bandung : PT RefikaAditama.

Sunyoto D.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS

Sutrisno.Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana