

Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Religiusitas Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Nada Surya Tunggal Melalui Kepuasan Kerja

Rendra Wijaya¹⁾, Qi Mangku Bahjatulloh²⁾

^{1) 2)} Universitas Islam Negeri Salatiga, Salatiga, Indonesia

Corresponding author : rendraw321@gmail.com

Abstract:

Purpose from this study is analyze the effect of the work environment, leadership style, and religious attitudes on employee productivity through job satisfaction as a mediating variable. The data in this study were obtained from a questionnaire that had been circulated and then tested using SPSS V25. The sample of this research are employees of PT. Nada Surya Tunggal has 110 employees. From the data analysis that has been carried out, it shows that: (1) Work environment has a significant positive effect on work productivity (2) Leadership style has a significant positive effect on work productivity (3) Religiosity has a significant positive effect on work productivity (4) Work environment has a positive effect significant positive effect on job satisfaction (5) Leadership style has a significant positive effect on work productivity (6) Religiosity has a positive and insignificant effect on work productivity (7) Job satisfaction has a significant positive effect on work productivity. (8) Job satisfaction is able to mediate the relationship between the work environment and work productivity (8) Job satisfaction is able to mediate the relationship between leadership style and work productivity (10) Job satisfaction is able to mediate the relationship between religiosity and employee productivity.

Keywords: *Work environment, leadership style, religious, job satisfaction, productivity.*

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, serta Sikap Religiusitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Data pada penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang telah diedarkan kemudian diuji menggunakan SPSS V25. Sampel dari penelitian ini merupakan karyawan PT. Nada Surya Tunggal sebanyak 110 karyawan. Dari analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (3) Religiusitas berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja (4) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja (5) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (6) Religiusitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (7) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. (8) Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja (8) Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja (10) Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara religiusitas terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, sikap religiusitas, kepuasan kerja, produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangannya suatu industri dapat mengakibatkan timbulnya permasalahan-permasalahan baru yang dapat mengganggu kinerja suatu perusahaan. Perkembangan kinerja pada perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Tanpa adanya sumber daya yang memadai tentunya dapat mengakibatkan terganggunya kinerja dan operasional pada perusahaan yang bersangkutan. Terganggunya kinerja tentunya akan menimbulkan banyak permasalahan-permasalahan seperti tidak tercapainya target perusahaan hingga kerugian materil maupun non materil.

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas pada karyawan.¹ "kemampuan kinerja perusahaan maupun organisasi tidak bisa terlepas dari produktivitas sumber daya manusianya". Namun produktivitas kerja itu sendiri sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, salah satunya yakni lingkungan².

Lingkungan kerja dapat dimaknai sebagai kondisi yang berhubungan langsung dengan keberadaan karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat menimbulkan rasa nyaman pada karyawan saat bekerja sehingga karyawan dapat produktif dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, begitu pula sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung akan menimbulkan terganggunya konsentrasi karyawan dalam bekerja³.

Sejalan dengan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan juga memiliki andil yang besar dalam memberikan pengaruh pada tinggi rendahnya produktivitas pada karyawan. Tanpa adanya pimpinan maka kegiatan operasional akan terganggu karena pimpinan itu sendiri berepran dalam memberikan arahan, mengkoordinir, serta mengelola segala sumber daya yang ada pada perusahaan. Ketika seorang pemimpin menggunakan pola kepemimpinan yang tepat maka bawahannya akan merasa nyaman sehingga produktivitasnya akan meningkat⁴.

Kemudian selain lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, sikap religiusitas pada karyawan juga dapat berpengaruh pada tinggi rendahnya produktivitas kerja. Dengan adanya religiusitas seorang individu yang beragama tentunya akan selalu berusaha melakukan aktivitasnya dengan sebaik-baiknya dan tidak melanggar aturan dalam bertingkah laku, seperti halnya dalam bekerja⁵. Pendapat Sulisty, dikutip dalam⁶ mengungkapkan "sikap religiusitas penting untuk dimiliki pada diri seorang karyawan, sebab jika karyawan tersebut memiliki sikap religiusitas yang tinggi, maka motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya juga akan semakin tinggi juga, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri".

Sementara itu selain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan religiusitas, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas pada karyawan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kondisi kerja dan memberikan keuntungan dan dampak yang baik bagi karyawan itu sendiri dan juga perusahaan (Nofriyanti & Kuswantoro, 2019).

Adanya gap pada penelitian-penelitian sebelumnya juga mendasari dalam penulisan penelitian ini diantaranya penelitian yang dilakukan oleh⁷ mengungkapkan bila lingkungan kerja memberikan pengaruh positif signifikan pada produktivitas kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh⁸ mengungkapkan bila lingkungan kerja memberikan pengaruh negatif

¹ Muis " Manajemen Manusia Pada Kinerja Industri" (Bogor : IPB Press, 2013)

² (Rachman & Utomo, 2018)

³ Maludin Panjaitan, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja', *Management Analysis Journal*, 3.12 (2017), 1-12.

⁴ Rina, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon', *Ekonomika*, 4 (2020), 14-24.

⁵ Alfisyah & Anwar, 'Pengaruh Peligiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara XI', *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 1.No. 2 (2018), 99-107.

⁶ Alfisyah & Anwar.

⁷ Astuti, (2020)

⁸ Rachman Saleh and Utomo.

signifikan pada produktivitas kerja.. Sementara itu dalam penelitian ⁹ menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja. Namun penelitian yang dijalankan oleh ¹⁰ Sugiarti (2019) memperlihatkan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif signifikan pada produktivitas kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh ¹¹ memperlihatkan sikap religiusitas memberikan pengaruh berpengaruh positif signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini Berbeda dengan penelitian oleh ¹² yang memiliki hasil religiusitas memberikan pengaruh negatif pada produktivitas kerja.

Penelitian ini memiliki tujuan dalam menganalisa serta mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan religiusitas pada produktivitas kerja karyawan PT. Nada Surya Tunggal melalui kepuasan kerja. Dari uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada produktivitas kerja.
- H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan pada produktivitas kerja.
- H3: Religiusitas berpengaruh positif signifikan pada produktivitas kerja.
- H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja
- H5: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja
- H6: Religiusitas berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja
- H7: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada produktivitas kerja
- H8: Lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.
- H9: Gaya kepemimpinan berpengaruh pada produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.
- H10: Religiusitas berpengaruh pada produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana model penelitian ini dipaparkan menggunakan angka dan perhitungan dengan metode statistic. Objek dari penelitian ini merupakan karyawan PT. Nada Surya Tunggal. Populasi merupakan keseluruhan dari objek dan subjek yang akan diteliti dan memiliki karakteristik tertentu. (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Kemudian Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nada Surya Tunggal dengan total 242 karyawan. Sampel merupakan bagian yang mewakili populasi (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016).

Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sebagian dari anggota populasi dengan teknik *random sampling*, sehingga didapatkan sampel sebanyak 110 karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah IBM SPSS versi 25. SPSS merupakan sebuah program pengolahan data pada komputer untuk membantu dalam memproses data-data statistik secara cepat, tepat dan akurat.

Kemudian Data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh melalui angket yang diedarkan pada responden. Selain itu juga terdapat data sekunder yang didapatkan melalui tinjauan pustaka maupun penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Peneliti menggunakan skala pengukuran *likert*. Menurut Sugiyono (2019) “skala *Likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi seseorang, pendapat, mengenai fenomena sosial”. Skala *Likert* digunakan karena lebih mudah dalam mengukur sikap dan pendapat dari responden dengan 5 tingkatan skor analisis 1-5 dimana semakin kecil skor menyatakan tidak setuju dan semakin tinggi skor menyatakan sangat setuju.

Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan meliputi uji realibilitas dan validitas yang digunakan untuk menguji instrument penelitian. Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, kemudian uji hipotesis menggunakan uji simultan, uji parsial, dan koefisien determinasi serta uji path analysis dalam menguji pengaruh dari variabel mediasi.

⁹ Rina (2020)

¹⁰ Sugiarti (2019)

¹¹ Fanani & Pebruary (2019)

¹² (Aneeli Kaasa 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN**A. Reliabilitas****Tabel 1** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.610	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.714	Reliabel
Religiusitas (X3)	0.720	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.702	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.655	Reliabel

Dari tabel 1 diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan data perolehan *cronbach alpha* dari masing masing variabel lebih besar dari standar *cronbach alpha* yang digunakan yaitu 0,6. Maka dari itu instrumen dalam penelitian ini dinyatakan layak dan andal dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
(Constant)	1,071	0,286		
TotalX1	2,790	0,006	0,345	2,896
TotalX2	2,395	0,018	0,253	3,947
TotalX3	2,285	0,024	0,295	3,385
TotalZ	2,676	0,009	0,341	2,928

Dari uji multikolinearitas pada tabel di atas mengindikasikan bahwa nilai tolerancinya pada seluruh variabel lebih dari 0,01 dan nilai VIF yang didapat dari seluruh variabel juga tidak mencapai 10, maka dapat disimpulkan dalam pengujian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Tabel 3 Uji Heterokedastisitas

Model	Standardized Coefficients		
	Beta	t	Sig.
(Constant)		5,489	0,000
TotalX1	-0,098	-0,645	0,520
TotalX2	-0,083	-0,465	0,643
TotalX3	-0,195	-1,183	0,239
TotalZ	-0,064	-0,418	0,677

Dari hasil uji heterokedastisitas pada tabel 4.9 di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi dari seluruh variabel yang diuji masing-masing variabel menunjukkan hasil sebesar 0.520, 0.643, 0.239, dan 0.677. Nilai dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Normalitas

Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal	Mean	0,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,01940595
Most	Absolute	0,052
Extreme	Positive	0,046
Differences	Negative	-0,052
Test Statistic		0,052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Pada hasil uji dari statistik non-parametrik *kolmogorov smirnov* pada tabel 4 di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal dengan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0.200 sedangkan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0.05.

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh kesimpulan yaitu :

a. Uji Hipotesis 1 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Dari uji T pada variabel X1 (lingkungan kerja) nilai signifikansinya adalah 0.006 yang mana nilai ini kurang dari 0.05 sehingga variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga H1 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan semakin besar kekuatan variabel lingkungan kerja maka semakin besar pula produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Cieplinski et al, (2021) yang menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Hipotesis 2 : Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Dari uji T pada variabel X2 (gaya kepemimpinan) nilai signifikansinya 0.018 dimana nilai ini kurang dari 0.05 sehingga variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga H2 diterima.

Hal ini mengindikasikan gaya kepemimpinan memiliki peranan dalam memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja yang ada pada diri seorang karyawan. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Adegboyega et al, (2021) dimana hasilnya gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

c. Uji Hipotesis 3 : Pengaruh religiusitas terhadap produktivitas kerja

Dari uji T pada variabel X3 (religiusitas) nilai signifikansinya sebesar 0.024 yang mana nilai ini kurang dari 0.05 sehingga variabel religiusitas (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga H3 diterima

Dengan adanya sikap religiusitas pada diri karyawan, maka seorang individu akan berusaha melakukan aktivitasnya dengan sebaik-baiknya seperti halnya dalam bekerja. Hasil

ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Singh, (2019) yang menyatakan religiusitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

d. Uji Hipotesis 4 : Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan uji T pada variabel Z (kepuasan kerja) nilai signifikansinya yaitu 0.009 dimana nilai ini kurang dari 0.05 sehingga variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga H4 diterima.

karyawan tersebut akan lebih semangat dalam bekerja sehingga produktivitas dari karyawan juga ikut meningkat. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Luki dkk, (2021) yang menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 5 Uji T Parsial (X Terhadap Z)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	9,576	2,455		3,900	0,000
TotalX1	0,410	0,106	0,349	3,859	0,000
TotalX2	0,399	0,098	0,428	4,088	0,000
TotalX3	0,099	0,103	0,100	0,957	0,341

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh kesimpulan yaitu :

a. Uji Hipotesis 5 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Dari uji T pada variabel X1 (lingkungan kerja) nilai signifikansinya adalah 0.000 yang mana nilai ini kurang dari 0.05 sehingga variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga H5 diterima.

Ketika bekerja, karyawan tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitarnya. Oleh karena itu, perusahaan haruslah menciptakan lingkungan kerja yang memiliki dampak positif pada aktivitas kerja karyawan. Apabila perusahaan mampu membuat lingkungan kerja yang kondusif, maka kepuasan kerja dapat tercapai. Hasil ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya, (2022) dimana hasilnya lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuassan kerja.

b. Uji Hipotesis 6 : Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan uji T pada variabel X2 yaitu gaya kepemimpinan nilai signifikansinya yaitu 0.000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05 sehingga variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga H6 diterima.

Dalam menciptakan kepuasan kerja maka dibutuhkan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi, sehingga dapat ditentukan langkah-langkah perbaikan untuk lebih memacu tingkat kepuasan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulan, (2022) dimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Uji Hipotesis 7 : Pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja

Dari uji T pada variabel X3 (religiusitas) nilai signifikansinya adalah 0.341 yang mana lebih dari 0.05 sehingga variabel religiusitas (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga H7 ditolak.

Tidak adanya pengaruh dari religiusitas ini dikarenakan kepuasan kerja dapat dicapai dengan adanya dorongan motivasi yang dapat mendukung suasana psikologis karyawan baik dari internal maupun dari eksternal, sedangkan religiusitas merupakan kondisi dan keadaan yang terdapat dalam diri seorang individu yang memengaruhinya untuk melakukan perilakunya sesuai dengan agama yang dianutnya. Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewa, (2020) dimana religiusitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Path Analysis

Untuk menguji hipotesis ke 8 sampai dengan hipotesis ke 9, maka penulis menggunakan *path analysis* dalam menguji adanya pengaruh tidak langsung dari variabel Z (mediasi)

a. Uji Hipotesis 8 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja

Berdasarkan uji dengan *path analysis*, dan *sobel test* total dari pengaruh langsung variabel X1 adalah 0,410 sedangkan pengaruh tidak langsung $(0,410 \times 0,203) = 0,08323$ dengan total pengaruh $(0,410 + 0,08323) = 0,49323$. Sehingga nilai dari t hitung 12,03 lebih besar dari t tabel dengan signifikansi sebesar 0,05 yaitu 1,658. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh mediasi. Oleh karena itu H8 diterima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zuhriyah, (2019) hasilnya menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

b. Uji Hipotesis 9 : Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja

Berdasarkan uji dengan *path analysis*, dan *sobel test* total dari pengaruh langsung variabel X2 0,399 dan pengaruh tidak langsung $(0,399 \times 0,203) = 0,080997$ dengan total pengaruh $(0,399 + 0,080997) = 0,479997$. Maka dari itu nilai dari t hitung adalah 12,97 lebih besar dari t tabel dengan signifikansi sebesar 0,05 sebesar 1,658. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh mediasi. Oleh karena itu H9 diterima.

Hasil dari penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya dimana penelitian yang dilakukan oleh Prasydhita (2021), hasilnya menyatakan kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

c. Uji Hipotesis 10 : Pengaruh religiusitas terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja

Berdasarkan uji dengan *path analysis*, dan *sobel test* total dari pengaruh langsung variabel X3 0,099 dan pengaruh tidak langsung $(0,099 \times 0,203) = 0,020097$ dengan total pengaruh $(0,099 + 0,020097) = 0,119097$. Maka dari itu nilai t hitung 5,41 lebih besar dari t tabel dengan signifikansi sebesar 0,05 yaitu 1,658. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh mediasi. Oleh karena itu H10 diterima.

Hasil yang serupa juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Novalia dkk (2021) hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta sikap religiusitas terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan PT. Nada Surya Tunggal, maka dapat disimpulkan bahwa secara positif signifikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nada Surya Tunggal. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nada Surya Tunggal. Religiusitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nada Surya Tunggal. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nada Surya Tunggal. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nada Surya Tunggal. Religiusitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nada Surya Tunggal. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nada Surya Tunggal. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nada Surya Tunggal, serta kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara religiusitas terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nada Surya Tunggal.

Saran dari penulis Untuk penelitian selanjutnya terkait peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti pemberian insentif, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dll yang dapat mengembangkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan lebih banyak variabel-variabel yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, serta melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya saran untuk pihak perusahaan, agar produktivitas kerja karyawan tetap tinggi, maka perusahaan harus tetap mempertahankan atau dapat meningkatkan lingkungan kerja, kepemimpinan, religiusitas, serta kepuasan kerja pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, A. (2022). Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)*, 7(1), 68–77.
- Alfisyah & Anwar. (2018). Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim kantor pusat PT perkebunan nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 1(No. 2), 99–107.
- Ancok, D., & Fuat Nashori suroso. (2011). *Psikologi Islami Solusi Islam atas Problem-problem Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Gorontalo : ZAHR Publishing.
- Cieplinski, A., Alessandro, S. D., & Guarnieri, P. (2021). Environmental impacts of productivity-led working time reduction. *Journal Ecological Economics*, 179(March 2020).

- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Umpam Press* (Issue 1).
- Djayendra Dewa. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Fleksibilitas Kerja, dan Tingkat Kepuasan Karyawan Lembaga Kursus dan Pelatihan di Kabupaten Sukoharjo. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Fanani, A., & Pebruary, S. (2019). Pengaruh Religiusitas , Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus. *Jurnal Rekognisi Akuntansi*, 3, 128–144.
- Farida, & Hartono. (2016). *No Title*.
- Farida, U., & Sri. H. 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia II*”. Ponorogo : Umpo Press.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Muis, M. (2013). *Manajemen Manusia Pada Kinerja Industri*. IPB Pressi.
- Nasron, & Astuti, T. B. (2011). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, 1(1), 1–23.
- Novalia, D., Junaidi, H., & Sumantri, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Ilmiah Indonesia*, 6(1), 121–130.
- Olayisade, A., & Awolusi, O. D. (2021). The Effect of Leadership Styles on Employee's Productivity in the Nigerian Oil and Gas Industry. *Journal Information Management and Business Review*, 13(1), 47–64.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.
- Priyono. (2010). Manajemen SDM. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Rachman Saleh, A., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Rina. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon. *Ekonomika*, 4, 14–24.
- Rivai V, M. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Rajawali Press.
- Singh, S. (2019). *The Impact of Workplace Spirituality on Employees ' Productivity and their Wellbeing*. 11(1).
- Sinta, T. (2019). *Economic Education Analysis Journal*. 8(3), 879–897. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35005>

- Sugiarti, C. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Politikom Indonesiana*, 1–14.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Zuhriyah, E. L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabe lintervening. *Skripsi*. Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim.