



P-ISSN : 2622-1276
E-ISSN: 2622-1284

The 5th Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH)

Website Ciastech 2022 : <https://ciastech.widyagama.ac.id>

Open Confrence Systems : <https://ocs.widyagama.ac.id>

Proceeding homepage : <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/ciastech/index>

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TERHADAP KINERJA MITRA DRIVER GRAB KOTA PASURUAN SAAT PANDEMI

Muhammad Insan Maulana¹⁾, Eva Mufidah²⁾, Vita Fibriyani^{3*)}

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan

INFORMASI ARTIKEL

Data Artikel :

Naskah masuk, 20 Agustus 2022

Direvisi, 3 Oktober 2022

Diterima, 1 November 2022

Email Korespondensi :

vita fibriyani@gmail.com

ABSTRAK

Grab merupakan salah satu transportasi online di Kota Pasuruan. Saat pandemi Covid-19 pemerintah menerapkan Physical Distancing dan Work From Home (WFH). Kondisi lingkungan tersebut menyebabkan turunnya permintaan dan produktivitas kerja bagi jasa ojek online. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan produktivitas terhadap kinerja mitra driver grab Kota Pasuruan di masa pandemi Covid-19. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 350 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan sampel sebanyak 78 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja dan produktivitas kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra driver grab kota Pasuruan di masa pandemi Covid-19, dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 4,274 dan nilai signifikansi sebesar 0,000; (2) Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra driver grab kota Pasuruan di masa pandemi Covid-19, dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 2,428 dan nilai signifikansi sebesar 0,018; (3) Produktivitas kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra driver grab kota Pasuruan di masa pandemi Covid-19, dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 5,783 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Produktivitas, Kinerja Driver Grab

1. PENDAHULUAN

Grab merupakan salah satu sarana transportasi online yang kini diminati banyak masyarakat Indonesia termasuk di wilayah Kota Pasuruan. Grab sebagai salah satu pemain besar penyedia jasa layanan transportasi online menitikberatkan kinerja perusahaan pada kinerja Driver sebagai salah satu roda penggerak kinerja perusahaan. Dalam hal ini seorang Driver yang menjadi ujung tombak dan penggerak kinerja perusahaan juga memegang Image perusahaan, hal ini dikarenakan dalam

menjalankan setiap pekerjaannya terdapat sebuah atribut berupa jaket dan helm yang melekat pada Driver tersebut. Kinerja perusahaan yang ditentukan oleh kinerja seorang Driver mengharuskan perusahaan sebagai penyedia layanan jasa untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang Driver. Di masa pandemi Covid-19 pemerintah Indonesia tidak hanya menerapkan Physical Distancing saja, tetapi juga menghimbau bagi beberapa perusahaan dan instansi pemerintahan agar menerapkan sistem Work From Home (WFH). Dengan kondisi lingkungan tersebut yang menyebabkan turunnya permintaan terhadap jasa ojek online tentu berdampak pula pada menurunnya produktivitas kerja yang biasa dilakukan oleh para ojek online tersebut, sehingga juga akan mempengaruhi tingkat kinerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian yang bersifat empirik mengenai pelaksanaan lingkungan kerja, dihasilkan temuan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi yang cukup tinggi bagi karyawan dalam mencapai keberhasilan pelaksanaan lingkungan kerja. Perusahaan harus terus meningkatkan pelaksanaan lingkungan kerja dengan terus meningkatkan fasilitas yang mendukung di tempat kerja maupun meningkatkan hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja yang ada di lingkungan pekerjaan, sehingga proses pelaksanaan lingkungan kerja dapat berjalan dengan baik dan karyawan memiliki kinerja yang baik pula dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan [1]. Hasil dari penelitian lain juga menyatakan bahwa produktivitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang disebabkan oleh tatanan manajemen lahir dari sebuah kebijakan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Maka perusahaan perlu memberikan pelayanan kepada pegawai sebagai kunci sentral penciptaan produktivitas, baik dari segi pemenuhan kebutuhan maupun upaya pemberian tambahan keterampilan (pelatihan) sehingga kinerja pegawai semakin membaik [2].

Nitisemito [3] menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperbaiki lingkungan kerja yang diterapkan di perusahaan baik lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat

Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif mengenai suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan [4]. Tenaga kerja biasanya sering digunakan sebagai batas dalam pengukuran masukan, sedangkan keluaran biasanya menggunakan batas ukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas kerja pegawai merupakan hasil kerja yang disesuaikan dengan kemampuan pegawai, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, dan efisiensi dalam bekerja [2]. Perusahaan harus menetapkan peningkatan produktivitas disetiap fungsi sebagai satu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa produktivitas sangat diperlukan karena manfaat produktivitas dapat dirasakan oleh semua pihak, baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Dari uraian latar belakang tersebut dikemukakan judul yang berkaitan dengan pengambilan penulisan skripsi "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Mitra Driver Grab kota Pasuruan di masa Pandemi Covid-19".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kuesioner. Sebagai obyek populasinya adalah pihak dari *driver* grab aktif kota Pasuruan. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert lima kategori. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah semua mitra *driver* grab aktif dalam 3 bulan terakhir yaitu mulai dari

bulan Februari hingga bulan April tahun 2022 yang ada di kota Pasuruan sebanyak 350 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* tepatnya *purposive sampling* dengan kriteria yaitu *driver* grab yang dalam kurun waktu 3 bulan terakhir berturut-turut mulai dari bulan Februari hingga bulan April tahun 2022 memperoleh rating *driver* bintang 5. Pengambilan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan hasil perhitungan 78 orang/responden. Analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi R^2 dan Uji Signifikansi Statistik yang meliputi Uji Simultan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji T).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

1) Uji Instrumen

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu data yang diperoleh [5]. Perhitungan uji validitas didasarkan pada perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} pada $n = 30$ dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,361. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dianggap valid. Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai r_{hitung}	Keterangan
Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	0,531	Valid
	Hubungan dengan rekan kerja	0,806	Valid
	Tersedianya fasilitas kerja	0,809	Valid
	Keamanan pekerja	0,932	Valid
Produktivitas Kerja	Kemampuan	0,465	Valid
	Meningkatkan hasil yang dicapai	0,839	Valid
	Semangat kerja	0,713	Valid
	Pengembangan diri	0,604	Valid
	Mutu	0,839	Valid
	Efisiensi	0,506	Valid
Kinerja Mitra <i>Driver</i>	Kualitas	0,770	Valid
	Kuantitas	0,590	Valid
	Ketepatan waktu	0,797	Valid
	Efektivitas	0,529	Valid
	Kemandirian	0,634	Valid
	Komitmen kerja	0,693	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada masing-masing indikator setiap variabel memperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , yang artinya keseluruhan butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana jawaban pada setiap variabel tetap konsisten. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Adapun ketentuan pengujian ini yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* (α) > 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,696	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,730		Reliabel
Kinerja Mitra <i>Driver</i>	0,744		Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha* diketahui variabel instrumen memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2) Hasil Pengujian Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal [6]. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan histogram Regression residual yang sudah distandarkan, dengan menggunakan nilai Kolmogorov-Smirnov. Untuk mengetahui apakah data yang di olah berdistribusi normal atau tidak dan juga memenuhi standar statistik yang berhubungan dengan regresi linier berganda, maka digunakanlah dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Nilai Sig > 0,050 maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.
- Nilai Sig < 0,050 maka data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas dengan K-Smirnov

Kriteria	Nilai	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,540	Residual berdistribusi normal

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai *Asymp.Sig (2-Tailed)* 0,054 > 0,050. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat variabel yang tidak sama dalam model regresi yang terbentuk [7]. Model regresi yang baik tidak akan terjadi heteroskedastisitas. Deteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan model Glejser, yaitu dengan melihat signifikansi output yang lebih besar. Jika nilai probabilitas (nilai sig) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas, begitu juga sebaliknya.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser

Variabel	Nilai signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,360	Tidak terjadi
Produktivitas Kerja	0,643	Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2022

Untuk mengetahui nilai signifikansi, peneliti menggunakan analisis Glejser seperti pada tabel di atas yang menunjukkan masing-masing variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang artinya tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

- Besarnya Variabel Inflation Factor/VIF pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai VIF < 10.

- b) Besarnya tolerance pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai Tolerance > 0,

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Nilai Toleransi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	1,621	0,617	Tidak terjadi korelasi antar variabel bebas
Produktivitas Kerja (X_2)	1,621	0,617	Tidak terjadi korelasi antar variabel bebas

Variabel dependen : Kinerja Mitra *Driver* (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai toleransi lebih besar dari 0,10 yakni kedua variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja mempunyai nilai yang sama yaitu sebesar 0,617. Nilai VIF juga menunjukkan $1,621 < 10$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen/bebas tidak terjadi korelasi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi [7]. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi

Kriteria	Nilai DW	dL	Du	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1), Produktivitas Kerja (X_2)	1,284	1,5801	1,6851	Terdapat Autokorelasi

Variabel Dependen: Kinerja Mitra *Driver* (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari hasil output tabel di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,284. Dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 78, serta $k = 2$ (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,5801 dan dU sebesar 1,6851. Karena nilai DW (1,284) lebih kecil dari dL (1,5801) maka terdapat autokorelasi.

Sugiyono [5] menjelaskan bahwa pengujian autokorelasi pada data yang bukan *time series*, baik data *cross section* (kuesioner) maupun data panel tidak akan mempengaruhi apapun. Nachrowi dan Hardius Usman [8] juga menjelaskan bahwa uji autokorelasi hanya memiliki 1 nilai dalam 1 model. Jika dalam satu model ada beberapa nilai hasil uji autokorelasi (misalnya DW), maka uji tersebut tidak lagi sah. Uji autokorelasi tidak berpengaruh nilainya jika urutan data diubah-ubah. Data *time series* hanya memiliki 1 kemungkinan data, sedangkan data *cross section* memiliki banyak kemungkinan urutan. Atas dasar inilah uji autokorelasi tidak lagi dibutuhkan atau tidak ada pengaruhnya dalam data *cross section* walaupun nilainya tetap bisa dikeluarkan/diujikan.

e. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak [7]. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen.

- Jika nilai *sig. deviation from linierity* > 0,05, maka hubungan antara variabel bebas lingkungan kerja (X_1) dan produktivitas kerja (X_2) dengan variabel terikat kinerja mitra *driver* (Y) adalah linier.
- Jika nilai *sig. deviation from linierity* < 0,05, maka hubungan antara variabel bebas lingkungan kerja (X_1) dan produktivitas kerja (X_2) dengan variabel terikat kinerja mitra *driver* (Y) adalah tidak linier.

Tabel 7 Hasil Uji Linieritas

Hubungan antar variabel	Kriteria	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1) dengan Kinerja Mitra <i>Driver</i> (Y)	<i>Deviation from linierity</i>	0,667	Hubungan antar variabel linier.
Produktivitas Kerja (X_2) dengan Kinerja Mitra <i>Driver</i> (Y)	<i>Deviation from linierity</i>	0,578	Hubungan antar variabel linier.

Sumber : data primer diolah, 2022

Dari tabel di atas, hasil dari uji linieritas Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Mitra *Driver* (Y) menghasilkan nilai signifikan $0,667 > 0,05$. Dan hasil dari uji linieritas Produktivitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Mitra *Driver* (Y) menghasilkan nilai signifikan $0,578 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Produktivitas Kerja (X_2) dengan variabel terikat Kinerja Mitra *Driver* (Y) adalah linier.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Nilai Koefisien Regresi (β)	Keterangan
Konstanta	8,603	Berpengaruh Positif
Lingkungan Kerja (X_1)	0,298	Berpengaruh Positif
Produktivitas Kerja (X_2)	0,491	Berpengaruh Positif

Variabel Dependen: Kinerja Mitra *Driver* (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas, dengan melihat nilai yang ada pada kolom nilai koefisien regresi *Beta*, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,603 + 0,298X_1 + 0,491X_2 + e$$

Dari persamaan regresi yang ada di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai koefisien yang bernilai positif yaitu sebesar 0,298. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja mitra *driver*.
- Variabel Produktivitas Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien bernilai positif yaitu sebesar 0,491. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja mitra *driver*.

4) Analisis Koefisien Determinasi R^2

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kekuatan asosiasi linier antar dua variabel [7]. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan R Square (R^2) untuk mengukur besarnya

kontribusi variabel X terhadap variasi (naik turunnya) variabel Y. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar model regresi mampu menjelaskan variabel terikat.

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R Square	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1), Produktivitas Kerja (X_2), Kinerja Mitra Driver (Y)	0,551	Berkontribusi sebesar 55,1 %

Sumber : Data primer diolah, 2022

Karena penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas yakni lingkungan kerja dan produktivitas kerja maka yang digunakan adalah R square yaitu sebesar 0,551 atau 55,1%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja mitra *driver* adalah 55,1% sedangkan sisanya sebesar 44,9% dikontribusi oleh variabel lain diluar penelitian.

5) Uji Signifikansi Statistik

a. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sumber Keragaman	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
Regresi	166,775	2	83,387	45,953	0,000	Berpengaruh secara positif dan simultan
Residual	136,097	75	1,815			
Total	302,872	77				

1) Variabel Dependen: Kinerja Mitra Driver

2) Variabel Independen: Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 25 di atas dapat dilihat bahwa uji simultan ini menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 45,953 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Nilai F_{tabel} untuk model regresi di atas adalah sebesar 3,12 dengan cara perhitungan f_{tabel} yaitu ($df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$). Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($45,953 > 3,12$). Dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ($\alpha=0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, artinya Lingkungan Kerja (X_1) dan Produktivitas Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan simultan terhadap Kinerja Mitra Driver (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	2,428	0,018	Berpengaruh secara positif dan signifikan
Produktivitas Kerja (X_2)	5,783	0,000	Berpengaruh secara positif dan signifikan

Variabel Dependen : Kinerja Mitra Driver (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari hasil uji t (parsial) pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil uji parsial Lingkungan Kerja (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,428 > t_{tabel} = 1,992$ dengan cara perhitungan t_{tabel} (probabilitas = $\alpha/2$ dan $df = n-k$) dan dengan taraf signifikansi tersebut $0,018 < 0,05$ yang artinya Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Mitra Driver (Y)
- Dapat dilihat bahwa hasil uji parsial Produktivitas Kerja (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $5,783 > t_{tabel} = 1,992$ dengan cara perhitungan t_{tabel} (probabilitas = $\alpha/2$ dan $df = n-k$)

dan dengan taraf signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$ yang artinya Produktivitas Kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Mitra Driver (Y).

3.2. Pembahasan

Pengujian pertama dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja mitra *driver* dengan uji signifikansi simultan (uji F) menghasilkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $45,953 > 3,12$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Produktivitas Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan simultan terhadap Kinerja Mitra Driver (Y).

Menurut Robbins [9] kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R square) yaitu sebesar 55,1% dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya kontribusi lingkungan kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja mitra *driver* adalah 55,1% sedangkan sisanya 44,9% dikontibusi oleh variabel lain diluar penelitian. Jadi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap kinerja mitra *driver*. Hal tersebut dilakukan dengan cara apabila lingkungan kerja dan produktivitas kerja dapat terkendali akan mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai sesuai apa yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Namun, apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan produktivitas kerja tidak tercapai maka akan memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Sujono & Bambang Suhada [10] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan produktivitas kerja berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kinerja pegawai. Dari kedua penelitian tersebut menghasilkan hasil yang sama, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan produktivitas kerja merupakan variabel yang memang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan.

Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan Lingkungan Kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,298. Nilai koefisien positif ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Mitra Driver (Y). Hal ini juga dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,428 > 1,992$) dengan taraf signifikansi 0,018 ($sig < 0,05$). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Mitra Driver (Y). Hal ini dapat ditunjukkan melalui kuisisioner Lingkungan Kerja dengan indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, dan keamanan pekerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja sudah cukup baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil dari kuesioner yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyetujui setiap item pernyataan dalam indikator lingkungan kerja. Mereka mengakui bahwa suasana kerja di masa pandemi covid-19 cukup membuat perubahan yang signifikan karena harus menyediakan fasilitas kesehatan secara pribadi dan menjalankan pekerjaan dengan protokol kesehatan yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan kondisi yang ada pada Mitra Driver Grab Kota Pasuruan sesuai dengan pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito [3] yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jika lingkungan kerja sudah kondusif maka karyawan dapat merasa aman dan nyaman, dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa merasa aman dan nyaman yang tentu juga akan mempengaruhi tingkat kinerja mereka pada saat bekerja. Keadaan ini perlu dipertahankan mengingat lingkungan kerja merupakan aspek penting sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari [11-12;1] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kedua penelitian tersebut menghasilkan hasil yang sama, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan.

Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan variabel Produktivitas Kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,491. Nilai koefisien positif ini menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Mitra Driver (Y). Hal ini juga dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($5,783 < 1,992$) dengan taraf signifikansi 0,000 ($sig < 0,05$). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Produktivitas Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Mitra Driver (Y). Hal ini dapat ditunjukkan melalui kuisioner Produktivitas Kerja dengan indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi menunjukkan bahwa produktivitas kerja sudah cukup baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil dari kuesioner yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyetujui setiap item pernyataan dalam indikator produktivitas kerja. Mereka mengakui bahwa terjadi perubahan yang signifikan pada produktivitas kerja melalui hasil yang mereka capai sejak masa pandemi covid-19 jika dibandingkan dengan hasil yang diperoleh sebelum pandemi covid-19. Efisiensi pekerjaan yang mereka dapatkan juga berkurang dan terbatas, sehingga mereka harus selalu mengembangkan diri dan menjaga kualitas mutu.

Hal ini sesuai dengan kondisi yang ada pada Mitra Driver Grab Kota Pasuruan sesuai dengan pengertian produktivitas kerja menurut Edy Sutrisno [4] yang menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif mengenai suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan dimana tenaga kerja biasanya sering digunakan sebagai batas dalam pengukuran masukan, sedangkan keluaran biasanya menggunakan batas ukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Perusahaan harus menetapkan peningkatan produktivitas disetiap fungsi sebagai satu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa produktivitas sangat diperlukan karena manfaat produktivitas dapat dirasakan oleh semua pihak, baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari [13] yang menyatakan bahwa produktivitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kedua penelitian tersebut menghasilkan hasil yang sama, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan variabel yang memang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil data dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja dan produktivitas kerja terbukti berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kinerja mitra driver grab kota Pasuruan di masa pandemi Covid-19. Artinya dengan lingkungan kerja yang nyaman dan produktivitas kerja yang efektif dan konsisten, maka kinerja mitra driver grab kota Pasuruan akan semakin meningkat.
- 2) Lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja mitra driver grab kota Pasuruan di masa pandemi Covid-19. Artinya dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, maka para mitra driver grab akan merasa aman dan nyaman, hal tersebut akan meningkatkan tingkat kinerja mereka.
- 3) Produktivitas kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja mitra driver grab kota Pasuruan di masa pandemi Covid-19. Artinya dengan produktivitas kerja yang selalu terjaga, teratur dan konsisten, maka penghasilan yang didapatkan oleh para mitra driver grab juga akan terjamin. Hal tersebut akan mempengaruhi tingkat kinerja mitra driver grab.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada pihak Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan.

6. REFERENSI

- [1] Riza Widyanata, Dr. H. Syamsul Hadi Senen. (2016). Pengaruh Lingkungan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Bandung. *Journal of Business Management Education*. Vol. 1. No. 2.
- [2] Sujono, Bambang Suhada. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro di masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Diversifikasi* Vol. 1. No. 3. 2021. Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro.
- [3] Nitisemito. Alex S. (2012). *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [4] Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [5] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [6] Wibowo, D. S. (2012). Analisis Faktor Kompetensi dan Motivasi Kerja dalam Membentuk Sikap Kerja Profesional. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 10(2), 172-178. <https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/129>.
- [7] Ghazali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Nachrowi, N. Djalal dan Hardius Usman. (2006). *Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika untuk Analisis Ekonomi Keuangan*. Jakarta: LPFE Universitas Indonesia.
- [9] Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016). *Human Resources Management*. Edisi 16. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Sujono, Bambang Suhada. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro di masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Diversifikasi* Vol. 1. No. 3. 2021. Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro.
- [11] Sobari Huda Syaputra. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
- [12] Nur Safitri Mardalena. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Jalan SM Raja Medan*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- [13] Bakdiyanto. (2020). *Pengaruh Produktivitas Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Agung Bersinar Motor (MOKAS) Klaten*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.