

The Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Work Productivity Of Production Section Employees At PT. Julang Oca Permana Gembung Estate Of North Bengkulu

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Julang Oca Permana Gembung Estate Bengkulu Utara

Taryat¹⁾; Ida Ayu Made. E. G²⁾; Nurzam³⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

^{2,3)} Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ taryatstiawan@gmail.com; ²⁾ cinta.gayatri@yahoo.com; ³⁾ trisananurzam@gmail.com

How to Cite :

Taryat, T., Gayatri, I.A.M.E., Nurzam, N. (2022). The Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Work Productivity Of Production Section Employees At PT. Julang Oca Permana Gembung Estate Of North Bengkulu. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 3(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v3i2>

ARTICLE HISTORY

Received [13 Mei 2022]

Revised [30 Juni 2022]

Accepted [18 Juli 2022]

KEYWORDS

Effect of Work
Environment and Job
Satisfaction on
Productivity
Employees, Production
Department, Multiple
Regression Analysis

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Salah satunya mencari keuntungan. Keuntungan tersebut bisa tercapai bila kinerja perusahaan efisien dan efektif. Hal itu dapat digambarkan dengan peningkatan produktivitas. Salah satu Faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan kerja itu dapat menunjang jalannya kerja karyawan. Karyawan merasa aman, nyaman, tak ada gangguan dan merasa betah di tempat kerja, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dalam hal bekerja dan dapat menggunakan waktu seefektif mungkin untuk bekerja.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik survei, Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden yang berjumlah 30 orang. Metode analisis dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan sekaligus hipotesa-hipotesa yang diajukan dalam penelitian. Untuk analisis statistiknya menggunakan analisis regresi berganda yaitu persamaan regresi yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap Pengaruh Lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan bagian produksi Pada PT Julang Oca Permana Gembung Estate, maka dapat di simpulkan sebagai berikut 1).Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dimana variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung $> t$ tabel ($6,147 > 2,052$) maka H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dimana variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$) dan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,494 > 2,052$) maka H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh. 3) Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang penting dalam melakukan aktivitas berkerja,karena baik atau buruknya kinerja seorang karyawan salah satunya dapat disebabkan dari lingkungan kerjanya sendiri.

ABSTRACT

The company is an organization that has a purpose. One of them is looking for profit. These advantages can be achieved if the company's performance is efficient and effective. It can be described by increasing productivity. One of the important factors that can affect productivity is work environment. The work environment is said to be good if the work environment can support the work of employees. Employees feel safe, comfortable, undisturbed and feel at home at work, so employees can concentrate on their work and use their time as effectively as possible. The sampling technique in this study used survey techniques. The data obtained in this study were obtained directly from filling out a questionnaire addressed to 30 respondents. The method of analysis in this study is intended to answer the questions as well as the hypotheses proposed in the study. For statistical analysis using multiple regression analysis is a regression equation that measures the strength of the relationship between two or more variables. Based on the results of research and discussion on the effect of work environment and job satisfaction on work productivity of production section employees at PT Julang Oca Permana Gembung Estate, it can be concluded as follows 1). The results of the study show that the work environment variable on the employee productivity variable where the work environment variable (X1) has a significance value smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$) and the t value $> t$ table ($6.147 > 2.052$) then H1 is accepted and it can be concluded that the work environment has a partial effect on employee productivity. 2) The results of the study show that the job satisfaction variable on the employee productivity variable where the work environment variable (X2) has a significance value smaller than 0.05 ($0.005 < 0.05$) and the t value $> t$ table ($2.494 > 2.052$), then H1 accepted and it can be concluded that job satisfaction has an effect. 3) The results of the study that the work environment and job satisfaction are one of the important components in carrying out work activities, because good or bad performance of an employee one of which can be caused by his own work environment.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Salah satu dari tujuan itu adalah mencari keuntungan. Keuntungan tersebut bisa tercapai bila kinerja perusahaan efisien dan efektif. Hal itu dapat digambarkan dengan peningkatan produktivitas. Ada beberapa faktor yang mendukung suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, salah satunya adalah faktor tenaga kerja. Faktor tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting yaitu sebagai pelaksana produksi. Dari sumber daya-sumber daya yang tersedia dalam organisasi, tenaga kerja memegang peran sentral dan yang paling menentukan. Dalam arti walaupun diakui bahwa aset-aset non manusianya baik, tetap saja yang paling menentukan adalah faktor tenaga kerjanya, Karena tenaga kerja merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, perasaan, kemauan, pengetahuan, karya dan bakat.

Lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi di dalam perusahaan, untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. Salah satu caranya dengan menciptakan koordinasi yang baik berakibat penurunan serta naiknya tingkat pemborosan yang terjadi dalam perusahaan. Manajemen SDM dan keunggulan kompetitif akan mengembangkan program-program pengembangan dan pelatihan skills, penguatan komitmen kerja, dan penciptaan iklim kerja yang kondusif untuk memuaskan berbagai kebutuhan karyawan (Handoko, 2011: 22).

Antara beberapa aspek dalam perusahaan supaya terjalin kesinambungan yang saling menguntungkan. Banyak masalah yang terjadi berkaitan dengan tenaga kerja. Banyak tenaga kerja yang mengajukan protes karena tidak puas dengan hasil kerja yang mereka dapatkan seperti gaji, kesejahteraan dan kepuasan batin. Hal itu dapat menyebabkan terjadinya suatu masalah yang

cukup serius seperti mogok kerja, demo, bahkan sampai terjadi tindak kekerasan. Selain masalah itu ada masalah lain yang cukup penting yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan. Masalah- masalah tersebut antara lain adalah karyawan kurang menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam kerja. Hal tersebut berdampak negatif bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen mempunyai tanggung jawab yang sangat besar untuk mengatasi masalah- masalah tersebut. Manajemen bertanggung jawab bagaimana menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan dapat memacu peningkatan produktivitas tenaga kerja. Manajemen harus melihat kembali faktor-faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas dilihat dari segi karyawan.

Faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan kerja itu dapat menunjang jalannya kerja karyawan. Karyawan merasa aman, nyaman, tak ada gangguan dan merasa betah di tempat kerja, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dalam hal bekerja dan dapat menggunakan waktu seefektif mungkin untuk bekerja. Lingkungan kerja dikatakan buruk jika sebaliknya, karyawan merasa tidak betah bekerja, tidak aman, tidak nyaman dan merasa terganggu, sehingga dia tidak dapat bekerja secara baik dan tidak dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya. Beberapa faktor dari lingkungan kerja antara lain: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, pewarnaan, kebersihan, penerangan, udara, keamanan, kebisingan, dan tata ruang.

Faktor yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan produktivitas yaitu kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan pribadi karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja dan keluhan-keluhan. Selain itu juga dapat mempengaruhi masalah- masalah lain seperti perasaan puas para karyawan terhadap apa yang sudah diperoleh dari bekerja.

Kepuasan kerja berhubungan dengan pencapaian prestasi kerja, dan prestasi kerja akan menimbulkan penghargaan yang lebih tinggi. Jika penghargaan itu dirasa adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Prestasi akan ada jika karyawan diberi kesempatan, sehingga karyawan dapat mengembangkan diri dan bakat yang dimiliki. Perasaan puas seseorang dapat dilihat dari sikapnya dalam bekerja. Kepuasan seseorang dapat terbentuk jika seseorang sudah bisa mewujudkan apa yang menjadi harapannya dalam bekerja. Jika seorang karyawan tidak mencapai kepuasan dalam pekerjaannya maka akan menimbulkan dampak yang akan merugikan bagi perusahaan itu sendiri. Untuk itu para pengusaha harus semakin memperhatikan kepuasan kerja pada karyawannya. Faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan akan sangat dibutuhkan dalam perusahaan guna mencapai tujuan. Jika faktor- faktor tersebut tidak diperhatikan maka akan berpengaruh langsung terhadap proses produksi yang akhirnya menyebabkan kualitas kerja dan produktivitas kerja karyawan akan menurun.

PT Julang Oca Permana adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan karet yang terbagi menjadi 2 Estate yaitu Sebayur Estate (JOP 1) dan Gembung Estate (JOP 2). Dan pada masing-masing Estate terdapat 3 Divisi yaitu Divisi I,II,III di Sebayur Estate dan Divisi IV,V,VI di Gembung Estate. Lokasi penelitian saya saat ini adalah pada PT Julang Oca Permana Gembung Estate. Permasalahan yang terjadi pada saat ini adalah kurangnya produktivitas kerja karyawan dikarenakan :

1. Lingkungan Kerja : Kondisi karyawan untuk bekerja menjadi berkurang setelah berjalan dikondisi jalan yang masih tanah dan mengakibatkan produktifitas kerjanya menjadi berkurang akibat kelelahan, penerangan yang tidak stabil dan terkadang jalur listrik mati ditengah pekerjaan yang membuat produktifitas kerjanya menurun.
2. Kepuasan kerja : Upah dan tanggung jawab yang tidak sesuai, pembayaran upah lembur terkadang tidak sesuai dengan pekerjaan, dan promosi jabatan juga kurang diperhatikan

sehingga kepuasan kerja karyawan menurun menyebabkan produktivitas kerja karyawan jauh menurun.

Dengan lingkungan kerja yang seperti itu maka karyawan tidak mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dan pencapaian target kerja menjadi tidak maksimal. Kepuasan kerja karyawan juga menurun diakibatkan oleh upah yang tidak sesuai dengan pekerjaan, lembur dan promosi tidak berjalan baik sehingga produktivitas kerja karyawan menurun.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Faida (2019:108), “sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di dibebankan”. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (2013:276), bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja adalah faktor –faktor diluar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu lingkungan perusahaan.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2011:329). Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi/mempengaruhi individu.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan, baik itu yang berhubungan aspek fisik maupun non fisik dan dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan lingkungan non fisik semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja maupun dengan bawahannya

Kepuasan Kerja

Badriyah (2015) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek- aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing- masing pekerja.

Kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas perannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Menurut Robins, kepuasan kerja atau job satisfaction diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apa bila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan

dan ketidak sukaan pekerja. Namun sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaannya dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Stephen P. Robbins, 2015 : 170).

Dalam Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Lawler (dalam Robbins, 2015:180), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Produktivitas Kerja

Menurut Blecher yang dikutip Wibowo (2017) produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dirumuskan produktivitas kerja adalah perbandingan antara keluaran dan masukan atau output dan input.

Kerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Soekanto (2013:481) kerja memiliki pengertian 1) penggunaan energi untuk melakukan tugas-tugas tertentu; 2) aktifitas instrumental; 3) kegiatan produktif. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Steers, 2015:48). Menurut Bernandindan Russel dalam Triton PB, produktivitas mengandung pengertian sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (output) dengan masukan (input). Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas. Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutudaripada hasil yang diraih hari ini. Basu Swasta dan Ibnu Sukoco (2017:12) menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Sondang P. Siagian (2012:127) mengemukakan bahwa produktivitas adalah maksimalisasi hasil yang harus dicapai berdasarkan dan dengan memanfaatkan sumber dana dan daya yang telah dialokasikan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Analisis regresi linier berganda adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2015:192) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktifitas

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

A = Nilai konstanta

E = error

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel indenpenden (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) secara simultan atau bersamaan terhadap variabel dependen produktivitas. Berikut hasil perhitungan linier berganda dengan menggunakan SPSS 25.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t _{hitung}	Sig.
Constant	23,749	5,115	4,634	0,000
Lingkungan Kerja(X1)	0,712	0,116	6,147*	0,000
Kepuasan Kerja(X2)	-0,236	0,095	-2.494*	0,019

Adjusted R² = 0,775
R² = 0,601
F Hitung = 20,347
T tabel = 2,052
F tabel = 3,354

Sumber : Data Primer, yang diolah 2021

Keterangan : * berpengaruh nyata pada taraf kepercayaan 95%

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 25 pada Tabel 1 maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 23,749 + 0,712 X_1 + 0,236 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 23,749 mempunyai arti bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan tetap sebesar 23,849.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Nilai koefesien regresi variabel X1 (Lingkungan Kerja) adalah sebesar 0,712, dengan asumsi apabila X1 (Lingkungan Kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Produktivitas Kerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,712.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Nilai koefesien regresi variabel X2 (Kepuasan Kerja) adalah sebesar -0,236, dengan asumsi apabila X2 (Kepuasan Kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (Produktivitas Kerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,236.

Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square. Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2. Koefesien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,775 ^a	,601	,572	1,52146	1,723
a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, lingkungan kerja					
b. Dependent Variable: produktivitas kerja					

Sumber: Output SPSS Versi 25, 2021

Berdasarkan Tabel 2 untuk nilai koefesien determinasi menggunakan model R square. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefesien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,601. Hal ini berarti bahwa X1 (Lingkungan Kerja) dan X2 (Kepuasan Kerja) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 60,1% sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,749	5,115		4,643	,000
	lingkungan kerja	,712	,116	,754	6,147	,000
	kepuasan kerja	-,236	,095	-,306	-2,494	,019
a. Dependent Variable: produktivitas kerja						

Sumber: Output SPSS Versi 25, 2021

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh setiap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria dalam uji parsial (Uji t) dapat dilihat berdasarkan hasil hipotesis dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Untuk itu dibentuklah hipotesis sebagai berikut:

- H0: Variabel bebas (independen) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen).
- H1: Variabel bebas (independen) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai hitung dengan t tabel untuk degree of freedom (df)=n-k-1, dalam ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Jadi df yang digunakan adalah 30-2-1=27 dengan alpha sebesar 5% atau 0,05 maka menghasilkan nilai t tabel sebesar 2,052 dengan ketentuan:

1. Jika t tabel (2,052) < t hitung maka H0 diterima dan H1 ditolak atau jika nilai Sig. > 0,05. Artinya tidak ada pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika t tabel (2,052) > t hitung maka H0 ditolak dan H1 diterima atau jika nilai Sig. < 0,05. Artinya ada pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y.

Berikut adalah hasil pengujian secara parsial yang meliputi variabel lingkungan kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y):

- a. Pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dimana variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung > t tabel ($6,147 > 2,052$) maka H1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Pengaruh secara parsial variabel kepuasan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dimana variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$) dan nilai t hitung > t tabel ($2,494 > 2,052$) maka H1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) secara simultan. Berikut adalah tabel dari uji F:

Tabel 4. Uji F Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,200	2	47,100	20,347	,000 ^b
	Residual	62,500	27	2,315		
	Total	156,700	29			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, lingkungan kerja

Sumber: Output SPSS Versi 25, 2021

Hasil Uji F hitung yang didapatkan yaitu sebesar 20,347 jika dibandingkan dengan f tabel ($\alpha=0,05$ DF=2;27), maka nilai F tabel sebesar 3,354 dengan nilai signifikansi 0,05. Sehingga nilai F hitung > F tabel ($20,347 > 3,354$) dan Signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka dikatakan lingkungan kerja (X1) dan kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis dinyatakan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pada PT. Julang Oca Permana Gembung Estate Bengkulu Utara” dapat dibuktikan dan diterima. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin cocok atau nyaman lingkungan kerja yang ditempati maka akan semakin tinggi pula tingkat Produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah dan kurang baik lingkungan kerja terpersepsi yang ditempati, maka semakin rendah Produktivitas kerja para karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan Produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja terpersepsi dengan cara memberikan ruang kerja dengan penerangan yang baik, suasana yang kondusif dan keamanan pada tempat kerja. Dengan demikian para karyawan akan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang akan berdampak pada meningkatnya Produktivitas kerja atau kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis dinyatakan bahwa “Kepuasan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Julang Oca Permana Gembung Estate Bengkulu Utara” dapat dibuktikan dan diterima. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja para karyawan maka akan semakin baik kinerjanya. Demikian sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah Produktivitas kerja para karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja maka organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian para karyawan akan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang berdampak pada peningkatan Produktivitas kerja para karyawan.

Kaitan kepuasan kerja dengan Produktivitas kerja karyawan ditunjukkan oleh keadaan perusahaan dimana karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif daripada perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang kurang terpuaskan. Pada dasarnya kepuasan kerja memberikan dampak baik dalam peningkatan kinerja karyawan.

Dengan diterimanya hipotesis ini maka mendukung hasil penelitian Alamdar Hussain Khan (2012), Muhammad Musarrat Nawaz, Muhammad Aleem dan Wasim Hamed (2015) dan penelitian Siti Sulistiana (2014).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dimana variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung $>$ t tabel ($6,147 > 2,052$) maka H1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dimana variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$) dan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,494 > 2,052$) maka H1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh.
3. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang penting dalam melakukan aktivitas berkerja, karena baik atau buruknya kinerja seorang karyawan salah satunya dapat disebabkan dari lingkungan kerjanya sendiri.

Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan dari jawaban seluruh responden ternyata lingkungan kerja karyawan harus diperhatikan dengan cara, menjaga kebersihan, kenyamanan dan kondisi bangunan. Selain

itu juga perusahaan harus meningkatkan faktor-faktor lain yang dapat menunjang produktivitas seperti motivasi, disiplin kerja dan pelatihan-pelatihan.

2. Kepuasan kerja karyawan harus dijaga oleh pemilik perusahaan seperti gaji, tunjangan-tunjangan, sosialisasi dengan atasan dan rekan kerja karyawan karena hal itu dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian dalam variable lingkungan kerja sebaiknya PT Julang Oca Permana Gembung Estate Bengkulu Utara lebih memantau lingkungan kerja dalam kenyamanan, penyesuaian penerangan lampu, Fasilitas peralatan yang dibutuhkan yang baik hal itu tentunya agar meningkatkan Kinerja karyawan dan kenyamanan karyawan yang lebih optimal. Apabila Kinerja karyawan meningkat maka pekerja yang dihasilkan sesuai dengan yang di harapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2014. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Alfaidah, F, 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung Malang. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang
- Badriyah, M. (2015). 'Manajemen Sumber Daya Manusia'. Pustaka Setia. Bandung, Indonesia.
- F.W, Nderi & Kirai, M.(2017). Influence of work environment on employee in the security sector in Kenya: A case of Kenya police service Nairobi city county. The Strategic Journal of Business & Change Management. 4(4), 1010-1036. Retrieved from Strategic Journal
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Cetakan Kesebelas. BPFE, Yogyakarta.
- Ida Kristina.(2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Survei Pada Perusahaan Manufaktur yang Tergolong Industri Menengah di Kota Tasikmalaya). Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi. Indonesia.
- Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir . (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).
- Khan, Alamdar Hussain, et al. "Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan." African journal of business management 6.7 (2012): 2697- 2705
- Mangkunegara dan Anwar, P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Priansah, J D. 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Putra, E. S. A., Susena, K. C., & Rahman, A. (2021). The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Motivation at the Office of the KPKNL Bengkulu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review*, 1(2), 203-210.
- Sari (2016). Hubungan Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan pada Universitas Dehasen Bengkulu. Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
- Sarwoto. (2013). Dasar-dasar Organisasi Manajemen, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Sekaran, Uma. 2006. Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Sumber data Edisi 4.
- Siagian P. Sondang. 2012. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono.(2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Titi Herli (2019). Hubungan Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Lebong. Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.