

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN
(BAGIAN PRODUKSI MINYAK KELAPA SAWIT PT.MITRA UNGGUL
PUSAKA SEGATI PELALAWAN RIAU)**

Oleh:

Swandono Sinaga¹
swandonoasinaga.bonor@yahoo.com

Pembimbing: Mariaty Ibrahim²

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. HR. Subrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28294
Telp/ Fax. 0761-63277

Abstract

PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau engaged in the palm oil industry in Pelalawan Riau using raw materials of palm oil after it is produced into crude oil. PT.Mitra Unggul Pusaka have multiple departments. In this case, PT.Mitra Unggul Pusaka especially the oil production, which has 51 employees in 2015.

The purpose of this study was to determine the influence of the work environment on employee productivity parts of palm oil production PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau. This study uses descriptive quantitative correlation technique in which data were collected through questionnaires to 51 respondents. Then do the simple linear regression analysis of the data obtained.

Results of research and hypothesis testing showed that there was a significant positive correlation between the work environment and productivity of employees part of palm oil production in PT. Partners Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau. Through coefficient determination test in this study proves that the work environment affects productivity of employees is influenced by other factors.

Keywords: Work Environment, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja (yang meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengamanan, suara bising yang ditekan seminimal mungkin), dari kondisi hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas - fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga produktivitas pun meningkat. Ini adalah salah satu permasalahan yang sering di hadapi perusahaan yaitu bagaimana meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang baik.

Sehubungan dengan hal itu PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau yang bergerak dalam industri minyak kelapa sawit di Pelalawan Riau dengan menggunakan bahan baku kelapa sawit setelah itu diproduksi menjadi minyak mentah. PT. Mitra Unggul Pusaka memiliki beberapa departemen. Dalam hal ini, PT. Mitra Unggul Pusaka khususnya bagian produksi minyak yang memiliki 51 orang pada tahun.

PT. Mitra Unggul Pusaka sebagai suatu perusahaan yang besar menerapkan sistem jam kerja masuk dan pulang kerja karyawan pada Shift I mulai pukul 07.00- 15.00 wib, Shift II mulai pukul 15.00-23.00 wib, yang dimulai pada hari Senin sampai Jumat.

Adapun untuk karyawan shift mendapat waktu istirahat 1 jam dan mendapat lembur 1jam/hari nya. Standar kerja karyawan shift dan non shift adalah presentase produk yang dihasilkan melebihi target produk yang ditetapkan perusahaan dan persentase absensi karyawan yang dilihat setiap harinya.

Seperti perusahaan pada umumnya, PT. Mitra Unggul Pusaka juga memberlakukan sistem 5 hari kerja. Namun, dalam praktik kerjanya sering kali melebihi dari sistem kerja karena adanya karyawan yang secara mendadak cuti atau tidak dapat kerja pada jam kerja disebabkan adanya kepentingan lain di luar perusahaan ataupun keadaan karyawan yang tidak memungkinkan untuk bekerja. Hal ini diwajibkan dan diharuskan dipatuhi karyawan dikarenakan proses produksi yang dilakukan secara kontiniu agar tidak kekurangan orang dalam menjalankan produksi tersebut. Semakin sering terjadi hal yang diatas mengakibatkan tingginya tingkat ketidakdisiplinan karyawan departemen ini. Ini membuktikan produktivitas kerja karyawan mengalami masalah, hal ini dapat dilihat melalui data absensi karyawan departemen produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka dari tahun 2012-2015 seperti pada tabel berikut:

Tabel 1
Absensi Kerja Karyawan Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau Tahun 2012-2015

TAHUN	Jmlh Karyawan	Sakit	Absen Kecelakaan Kerja			
		Jmlh(hr)	%	Jmlh(hr)	%	
2012	55	12	21,8	3	5,4	
2013	60	16	26,6	1	1,6	
2014	55	13	23,6	4	7,2	
2015	52	18	34,6	6	11,5	

Sumber: PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau 2015

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat absen karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau cukup tinggi dan cenderung mengalami kenaikan, dapat dilihat pada kurun waktu tahun 2012-2015. Dari data tersebut, bisa dilihat bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan yang semakin menurun dari tahun ke tahun. Absensi yang paling dominan yang terus meningkat setiap tahunnya terlihat meningkatnya ketidakhadiran karyawan dikarenakan sakit.

Hal ini penting sekali diperhatikan oleh pihak perusahaan pada PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau bagian produksi minyak kelapa sawit perlu memperhatikan suasana dan lingkungan kerja yang mendukung guna mendorong karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik. Lingkungan kerja yang kondusif selain dapat memotivasi kerja karyawan, dapat juga meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang bisa menjadikan produktivitas karyawan akan maksimal. Namun pada kenyataannya produktivitas kerja karyawan semakin menurun mengakibatkan adanya employee Laborn Turn Over dari tahun ke tahun. Untuk mengetahui Labor Turn Over karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit dapat dilihat pada tabel.

Tabel 2
Labour Turn Over Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau Tahun 2012-2015

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO (%)
		Masuk	Keluar		
2012	55	7	2	60	3,33
2013	60	3	8	55	14,54
2014	55	1	4	52	7,69
2015	52	1	2	51	3,92

Sumber: PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau 2015

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa labour turn over (jumlah karyawan masuk dan keluar) bagian produksi minyak kelapa sawit pada PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau terjadi secara fluktuatif. Dengan tingginya tingkat karyawan yang keluar setiap tahun dapat menghambat kelancaran pekerjaan yang pada akhirnya berpengaruh pada waktu dan biaya pelaksanaan pelatihan untuk melatih karyawan lama sehingga handal dalam melakukan pekerjaan lain diluar pekerjaannya dan mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut atau mencari karyawan baru untuk menutupi kekurangan karyawan dalam proses produksi. Pencapaian target dalam produksi membutuhkan kinerja yang handal. Untuk itulah perusahaan senantiasa melakukan penilaian tenaga kerja agar dapat mencapai apa yang menjadi tujuan yaitu perolehan laba yang terbesar.

PT. Mitra Unggul Pusaka bagian produksi minyak yang menghasilkan minyak kelapa sawit sebagai produknya harusnya mengalami peningkatan dari tahun ke tahun meskipun pada kenyataannya, masih terjadi penurunan produksi pada tahun tertentu. Dalam proses produksi, pihak perusahaan telah mengupayakan perlindungan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya namun tingkat produktivitas yang diharapkan tidak tercapai. Berikut ini dapat dilihat jumlah produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau sebagai berikut:

Tabel 3
Rencana dan Realisasi Produktivitas Tenaga Kerja
Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pada PT.
Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau Tahun
2012-2015

No	Tahun	Rencana/tahun(ton)	Realisasi/tahun(ton)	Persentase
1	2012	69.597	63.543	91,3%
2	2013	69.597	75.162	107,9%
3	2014	78.936	77.851	98,6%
4	2015	81.053	72.817	89,8%

Sumber: PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau, 2015

Dari table 3 diatas dapat dilihat bahwa dari tahun 2012-2015 hasil produksi cenderung terjadi fluktuatif (naik turun), realisasi yang paling rendah terjadi pada tahun 2015 yaitu hanya sebesar 89,8%, sementara itu pada tahun 2013 realisasi perusahaan sempat mencapai 107,9%. Realisasi produksi selama 4 tahun tersebut hanya 1 tahun yang memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan yaitu pada tahun 2013, dikarenakan karyawan yang banyak dan bahan baku yang terpenuhi.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang semestinya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan produktivitas kerja karyawan. Karena adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang ada tidak memadai atau kurang kondusif, motivasi, semangat kerja, produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif pada karyawan diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja

pada perusahaan ini tentunya masih banyak kekurangan, sebab lingkungan kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain itu dapat juga meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang tentunya menjadikan produktivitas karyawan akan menjadi maksimal.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya memperbaiki lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan nyaman. Meskipun pengaruh lingkungan kerja ini masih minim dibandingkan faktor lain, namun hal ini yang bisa mengakibatkan kerugian besar perusahaan untuk mengontrol sistem kerja karyawannya.

Dengan bertitik tolak pada uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)"**

Rumusan Masalah

Bertitik tolak latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan diteliti, serta agar tidak menimbulkan perbedaan penafsiran terhadap masalah yang diteliti, maka perlu adanya perumusan masalah sebagai berikut: **"Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)?"**

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka

tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau.

METODE PENELITIAN

Data dan Sumber Data

- a. Data Primer: Data yang penulis peroleh secara langsung dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil kuesioner yang biasa dilakukan peneliti (**Umar, 2003:42**). Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner dan hasil wawancara dengan responden.
- b. Data Sekunder: Data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya yang mampu memberikan informasi terkait dengan penelitian, yaitu dari PT. Mitra Unggul Pusaka yang meliputi data target produktivitas kerja dalam 4 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2012 hingga tahun 2015, serta data gambaran umum perusahaan dan profil karyawan. Selain itu peneliti juga mengambil

data-data yang relevan dari buku-buku literatur.

Metode Pengumpulan Data

- a. Kuesioner: Dalam penelitian ini, kuesioner bersifat tertutup dimana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia pada kuesioner. Pemilihan kuesioner yang bersifat tertutup ini didasarkan pada pertimbangan antara lain karena praktis, hasilnya lebih mudah diolah, respon tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti.
- b. Wawancara: Melalui wawancara, peneliti dapat mengetahui apa yang ada dalam pikiran responden. Selain itu juga dapat menggali informasi tambahan baik dari responden, pihak perusahaan maupun pihak lain yang terkait dalam penelitian ini.

c.

METODE ANALISA DATA

- a. Analisis Deskriptif: Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.
- b. Analisis kuantitatif: Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam analisis perhitungan kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS.
- c. Analisis Regresi Linier Sederhana: Dalam menganalisis data hasil penelitian ini, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan realibilitas.

- d. Uji validitas: Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus statistika. Koefisien Korelasi Product Moment yang dapat dicari melalui program SPSS.
- e. Uji reliabilitas data: Digunakan untuk melihat reabilitas dari instrument-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan dihitung *Cronbach's Alpha* masing-masing instrument. Variabel tersebut akan dikatakan reliable jika *Cronbach's Alpha* nya memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Sebaliknya jika koefisien *Cronbach's Alpha* instrument lebih rendah dari 0,6 maka instrument tersebut tidak reliable untuk digunakan dalam penelitian (Arikunto,2010).
- f. Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi: Pengujian hipotesis koefisien regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.
- g. Uji signifikansi individu (Uji t): Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Lingkungan kerja) dengan variabel Y (Produktivitas kerja).
- h. Uji determinasi (R^2): Karena dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, maka digunakan

koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi terkorelasi atau model regresi maka model yang didapatkan akan semakin baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Perusahaan pada dasarnya harus dapat menilai lingkungan kerja yang layak serta memenuhi kebutuhan karyawannya. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik diharapkan karyawan akan dapat memiliki kenyamanan dalam bekerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 4
Rekapitulasi Jawaban Responden Lingkungan Kerja PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau

No	Dimensi	Uraian Pertanyaan					Jlh
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Pelayanan karyawan	27 (17,6%) 135	52 (34,0%) 208	62 (40,5%) 186	11 (7,2%) 22	1 (0,6%) 1	153 (10,0%) 552
2	Kondisi kerja	28 (18,3%) 140	51 (33,3%) 204	64 (41,8%) 192	10 (6,5%) 20	0 (0%) 0	153 (10,0%) 556
3	Hubungan Karyawan	44 (28,8%) 220	55 (35,9%) 220	43 (28,1%) 129	11 (7,2%) 22	0 (0%) 0	153 (10,0%) 591
Jumlah		99 (21,6%) 495	158 (34,4%) 632	169 (36,8%) 507	32 (6,9%) 64	1 (0,2%) 1	459 (10,0%) 1699

Sumber: Data Olahan Peneliti,2015

Berdasarkan tabel Tabel 4 dapat diketahui melalui 9 item pertanyaan bahwa penilaian responden terhadap lingkungan kerja memperoleh skor 1699 berada pada rentang skor 1560-1927 yang berada pada kategori

‘Sesuai’. Hal ini menandakan bahwa penerapan lingkungan kerja pada bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati pelalawan riau sudah baik . Hal ini disebabkan karena penerapan lingkungan kerja yang baik penting untuk pekerjaan karyawan sehingga karyawan mau bekerja giat dan semangat mencapai hasil yang optimal.

Analisis Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam melakukannya untuk menghasilkan barang atau jasa atau menyelesaikan tugas pekerjaannya dalam pencapaiannya dalam pencapaian tugas yang ditetapkan oleh perusahaannya.

No	Dimensi	Uraian Pertanyaan					Jmlh
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Kemampuan	5 (4,9 %) 25	22 (21, 6%) 88	57 (55, 85%)) 171	13 (12, 75%)) 26	5 (4, 9%)) 5	102 (10 0%)) 315
2	Penylesaian Tugas	6 (5,9 %) 30	24 (23, 5%) 96	56 (54, 9%) 168	12 (11, 75%)) 24	4 (3, 9%)) 4	102 (10 0%)) 322
3	Semangat Kerja	10 (9,8 %) 50	30 (29, 4%) 120	49 (48, 0%) 147	12 (11, 75%)) 24	1 (1 %) 1	102 (10 0%)) 342
4	Tantangan Pekerjaan	6 (5,9 %) 30	22 (21, 6%) 88	58 (56, 85%)) 174	12 (11, 75%)) 24	4 (3, 9%)) 4	102 (10 0%)) 320
5	Cara Menyelesaikan Tugas	13 (12, 75%)) 65	31 (30, 4%) 124	48 (47, 05%)) 144	10 (9,8 %)) 20	4 (0 %)) 0	102 (10 0%)) 353
6	Pengukuran Biaya Produksi	5 (4,9 %) 25	22 (21, 6%) 88	56 (54, 9%) 168	15 (14, 7%) 30	4 (3, 9%)) 4	102 (10 0%)) 315
Jumlah		45 (7,3 5%) 225	151 (24, 7%) 604	324 (52, 9%) 972	74 (12, 1%) 148	18 (2, 9%) 18	612 (10 0%)) 196 7

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2015

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui melalui 12 item pertanyaan bahwa penilaian responden terhadap produktivitas kerja memperoleh skor 1967 berada pada rentang skor 2080-25692 yang berada pada kategori Cukup Sesuai. Hal ini menandakan bahwa produktivitas kerja karyawan yang tinggi pada bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau adalah Cukup sesuai.

Tabel 5
Rekapitulasi Jawaban Responden Produktivitas Kerja
PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau

Analisa Data

Data responden yang telah dikumpulkan dari kuesioner kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS versi 17.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan pertanyaan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Validitas suatu pertanyaan dalam suatu kuesioner dapat pula dilihat pada output SPSS 16 for windows pada tabel dengan judul item- total statistik. Memiliki kevalidan masing- masing butir pertanyaan dapat dilihat dari corrected item- total correlation masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari corrected item – total correlation lebih besar dari r_{tabel} .

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 51 orang. Maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui df (degree of freedom) = $n-k-1$, merupakan jumlah butir pertanyaan dalam suatu variabel. Jadi $df = 51-1-1 = 49$, pada tingkat kemaknaan 5% didapat $r_{tabel} = 0,276$

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Kuesioner

Nomor Pertanyaan	r-hitung		r- tabel	Keterangan
	Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja		
1	0,690	0,337	0,276	Valid
2	0,785	0,806	0,276	Valid
3	0,446	0,341	0,276	Valid
4	0,443	0,778	0,276	Valid
5	0,786	0,792	0,276	Valid
6	0,844	0,783	0,276	Valid
7	0,371	0,375	0,276	Valid
8	0,645	0,799	0,276	Valid
9	0,710	0,560	0,276	Valid
10		0,830	0,276	Valid
11		0,375	0,276	Valid
12		0,791	0,276	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2015

Dari pengujian validitas dengan pengujian SPSS 22 for Windows menyatakan bahwa semua butir pertanyaan dapat digunakan karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi alat ukur. Pengujian Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi kuesioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	Cronbach's alpha	Kriteria/ Nilai Batas	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,885	0,60	Reliabel
2	Produktivitas Kerja	0,905	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2015

Dari tabel diatas menunjukkan angka pada kolom cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi seluruh variabel adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Dari data yang diperoleh melalui SPSS 22, persamaan regresi linear sederhana:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

X = Lingkungan Kerja

a = Parameter konstanta

b = Parameter koefisien regresi

Dari hasil seluruh etimilasi model persamaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Sederhana

No	Variabel	Koefisien Regresi	t- hitung
1	Konstanta	6,817	2000
2	Lingkungan Kerja	0,953	9,449

R=	0,804
R ² =	0,646
Adjusted R square	=0,638

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2015

Dari hasil regresi linear sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 6,817 dan koefisien variabel (b) Lingkungan Kerja sebesar 0,953. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 6,817 + 0,953X$$

Hasil analisisnya selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 6,817 diartikan bahwa variabel X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka produktivitas kerja karyawan akan sebesar 6,817 poin.
- Koefisien variabel X sebesar + 0,953. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan persepsi terhadap produktivitas kerja sebesar + 0,953.

Tingkat korelasi yaitu 0,804 sebesar ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya, menurut Bungin pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit adalah memiliki hubungan sangat tinggi atau pengaruh sangat kuat, hal tersebut

dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9
Nilai Koefisien Korelasi

Nilai Koefisien	Penjelasan
0,00 - 0,199	Keeratan hubungan sangat rendah/pengaruh sangat lemah
0,20 - 0,399	Keeratan hubungan rendah/pengaruh lemah
0,40 - 0,599	Keeratan hubungan sedang/pengaruh sedang
0,60 - 0,799	Keeratan hubungan kuat/pengaruh kuat
0,80 - 1,000	Keeratan hubungan sangat tinggi/pengaruh sangat kuat

Sumber : Bungin, 2005:184

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Semakin besar nilai koefisien korelasi, menunjukkan semakin eratnya hubungan antar variabel, dan sebaliknya.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu faktor intrinsik, dalam penelitian ini memiliki hubungan yang erat dengan variabel terikatnya yaitu prestasi kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,663 yang dapat dilihat pada tabel 10 ini:

Tabel 10 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.433	1.706

a. Predictors: (Constant), FAKTOR INTRINSIK

b. Dependent Variable: PRESTAS IKERJA

Sumber: Data Olahan SPSS, 2014

Dari hasil tersebut menyatakan bahwa faktor intrinsik yang diterapkan pada agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru

dikategorikan kuat. Maksudnya ada hubungan sebesar 0,663 antara faktor intrinsik dengan prestasi kerja agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel terikat dan variabel bebas, karena berada pada interval korelasi 0,5 – 0,75.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r^2). Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai r^2 sebesar 0,646 atau 64,6 %. Artinya 64,6 % variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau dipengaruhi oleh lingkungan kerja sedangkan 35,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang dilakukan. Hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Uji Hipotesis / Uji t

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5% dan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (H_o ditolak, H_a diterima).

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_a ditolak)

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $9,449 > 0,276$ yang berarti H_a diterima. Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau. Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau, maka pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang telah dilaksanakan oleh PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau secara umum telah berjalan baik. Namun ada komponen lingkungan kerja yang kurang berjalan baik yaitu pelayanan karyawan kerja yang memiliki skor terendah dibandingkan komponen lainnya.
2. Produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa

sawit secara umum sudah berada pada tingkat sudah baik namun ada komponen yang masih belum maksimal yaitu kemampuan dan pengukuran biaya produksi yang memiliki skor terendah dibandingkan dengan yang lain.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau. Hal ini dapat dilihat dari analisis data yang diketahui dari t_{hitung} ($9,499$) $>$ t_{tabel} ($0,276$) dan Sig ($0,000$) $<$ $0,05$. Dari hasil analisis diatas, maka hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian penulis yang telah disampaikan sebelumnya, penulis mengemukakan saran – saran sebagai bahan masukan bagi pihak PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau khususnya pada bagian produksi minyak kelapa sawit yaitu sebagai berikut:

1. PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau, sebaiknya memperhatikan setiap pelaksanaan lingkungan kerja khususnya pada bagian pelayanan karyawan kerja bagi karyawan dengan memperhatikan pelayanan karyawan yang kurang dan memperbaiki pelayanan karyawan yang sudah tidak layak untuk digunakan sehingga karyawan memiliki perasaan nyaman baik di

- lokasi kerja maupun di luar lokasi kerja. Perusahaan juga seharusnya memperhatikan kebutuhan setiap karyawan baik materil maupun non materil.
2. Sebagai bagian terpenting dari perusahaan, karyawan khususnya produksi minyak kelapa sawit hendaknya lebih meningkatkan produktivitas kerja melalui keseriusan mengikuti program-program yang mendukung produktivitas. Setiap karyawan seharusnya bisa lebih meningkatkan kemampuan hasil yang dicapai di lapangan untuk mendukung peningkatan produksi perusahaan tersebut.
 3. Peneliti selanjutnya seharusnya lebih menambah indikator untuk mengukur variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan agar benar- benar bisa terukur dengan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Amstrong, Michael. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elexmedia Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*. Jakarta :RinekaCipta.
- Bambang, Hariadi. 1985. *Strategi Menejemen*, Malang: Bayumedia Publishing.
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen SumberDay aManusia, Edisikesepuluh, Jilidkesatu*. Jakarta: Indeks.
- Elthon mayor, *EksperimenHowtone*. JurnalHarvard university(1920–1930).
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *ManajemenSumberDay aManusia*. Jakarta: RinekaCipta.
- Hadibuan, Malayu S.P 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksarsa.
- Hasibuan, S. P. Malayu, H. Drs. 2006. *ManajemenSumberDay aManusia, EdisiRevisi*. Jakarta: BumiAksara.
- Isyandi,B.2004.*Manajemen SumberDayaManusiada lamPerspektif Global*.CetakanPertama , UNRI Press. Pekanbaru.
- Keith davis dan John W. Newstrom. 2005. *Perilaku Organisasi*,Jakarta :Penerbit Erlangga,.
- Kusendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.
- Moekidjat, Drs.*ManajemenSumberDa yaManusia(ManagemenKe*

- pegawaian). Bandung: CV. Mandar Maju.1999.
- Nitisemito, S. Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Galia Indonesia. Jakarta.
- Sarwoto,2001.*Manajemen PersonaliadanKepemimpinan*.Pioner Jaya, Bandung.
- Sedarmayanti.2009. *SumberDayaManusiada nProduktivitasKerja*.
- SinunganMurchdarsyah. *Produktivitas*.PT BinaAksara, 1993.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sjafridan Aida. 2007. *ManajemenMutu SDM*. PT. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sule, Eni Trisnawati. 2005. *Pengantar Menejemen* jilid 1, Jakarta: Prenada Media.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar, Husein. 2006. *Perfomance Appraisal*. Yogyakarta: Rajawali Bandung:BandarMaju
- Veithzal, Rivai. 2009. *ManajemenSumberDayaM ansusiauntuk Perusahaan, EdisiPertama, CetakanKedua*.Penerbit: Raja GarfindoPersada.
- Yuni (2013).*Pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru*.Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi AdministrasiBisnis Universitas Riau.