

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN LAPANGAN

(Studi Kasus PT. Sumber Hasil Prima Kabupaten Sintang)

Wenny Pebrianti

Page | - 46 -

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura Pontianak
Email: wennypebrianti85@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan di PT. Sumber Hasil Prima di Kecamatan Serawai. Teknik analisis data kuantitatif dengan bentuk deskriptif. Populasi adalah karyawan lapangan bagian panen pada salah satu divisi pada perusahaan sebanyak 53 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus). Model analisis data regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS for windows 21. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan lapangan PT. Sumber Hasil Prima. Variabel kepuasan kerja mendapatkan tanggapan dari karyawan secara keseluruhan dalam kategori cukup atau dapat dikatakan kurang, sehingga perlu peningkatan terutama peningkatan upah bagi karyawan yang menjalankan kerja dengan baik atau kenaikan status kerja.

Abstrack

The purpose of this study was to determine the effect of Job Satisfaction, Non-Physical Work Environment, and Work Skills on the Work Productivity of Field Employees at PT. Source of Prime Results in Serawai District. Quantitative data analysis technique with descriptive form. The population is field employees in the harvest section of one of the company's divisions of 53 respondents using a saturated sampling technique (census). Multiple linear regression data analysis model with SPSS for windows 21. The results of hypothesis testing show that the variables of job satisfaction, non-physical work environment, and work skills have a significant effect on the work productivity of field employees at PT. Prime Results Source. The job satisfaction variable received responses from employees as a whole in the sufficient category or it can be said to be lacking, so that it needs an increase, especially an increase in wages for employees who do a good job or an increase in work status.

Keywords: *job satisfaction, Non Physical work environment, non-physical work skills and work productivity.*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri kelapa sawit di Indonesia mengalami pertumbuhan yang pesat setiap tahun yang dibuktikan dari banyaknya perusahaan kelapa sawit yang menyebar hingga ke pedalaman, dengan adanya demikian maka memicu persaingan semakin tajam antar perusahaan. Perusahaan sawit dituntut semakin efisien dan efektif dalam manajemen pengolahan hasil panen. Dalam industri dan perusahaan kelapa sawit yang menjadi perhatian penuh adalah produktivitas kerja. Hal ini disebabkan produktivitas memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi industri dan perusahaan. Kualitas dari sumber daya manusia (karyawan) menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan menjadi salah satu cara dalam menghadapi persaingan antar perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia (karyawan) dalam pencapaian keberhasilan bersaing yakni melalui kerjasama antara sumber daya manusia (karyawan) dengan perusahaan. Menurut Sudarsono (2006) sumber daya manusia merupakan “tenaga yang berpotensi dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi atau unit kerja”. Sehingga, perlu pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam mencapai peningkatan produktivitas kerja dari karyawan, dengan demikian dapat dipahami bahwa sumber daya manusia (karyawan) merupakan salah satu aset yang sangat dibutuhkan dalam menunjang tercapainya suatu tujuan dari perusahaan atau organisasi.

Produktivitas menjadi tolok ukur bagi setiap perusahaan terutama pada perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dalam mengetahui sejauh mana keberhasilan usaha yang dilakukan oleh perusahaan melalui sumber daya manusia yang dimiliki, tingkat produktivitas yang baik dari karyawan akan memberi pengaruh positif terhadap produksi serta kegiatan operasional baik untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang. Menurut Bima dan Rorim, (2019) menjelaskan bahwa produktivitas ada dua yakni produktivitas kerja dan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang ingin dicapai melalui keseluruhan daya atau faktor produksi yang digunakan. Sedangkan, produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang ingin dicapai dengan adanya peran serta tenaga kerja melalui waktu yang diberikan dengan sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang atau karyawan dalam jangka waktu tertentu. Sehingga dapat diketahui bahwa produktivitas tidak hanya berasal dari mesin atau factor produksi saja. Penelitian pada area produktivitas semakin membuktikan peran karakteristik lingkungan terhadap kepuasan karyawan diantaranya disebabkan oleh tipe kantor, furniture (ergonomis), kedekatan (proximity), penghijauan, kenyamanan suhu ruangan, kelembaban kulit yang mengarah pada aspek kepedulian perusahaan hingga pada aspek kesehatan dan sirkulasi udara yang baik (Voordt, Jansen, 2021).

Namun dalam melakukan peningkatan produktivitas masih terdapat permasalahan yang didapati dalam perusahaan, beberapa alasan yang diduga menjadi penyebab produktivitas kerja karyawan menurun seperti ketidakpuasan, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan keterampilan kerja karyawan yang diperkirakan menjadi faktor yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu bagi perusahaan melakukan upaya dengan memberikan kepuasan pada karyawan, memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawan serta meningkatkan keterampilan, kemampuan dan semangat yang ada pada diri karyawan. Sehingga dengan melakukan upaya tersebut diharapkan menciptakan tingkat produktivitas yang tinggi dalam menunjang kesuksesan perusahaan. Untuk mencapai produktivitas kerja yang baik maka

manajemen perlu memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki melalui faktor-faktor pendorong yang bisa meningkatkan produktivitas kerja, hal ini dikarenakan tidak serta merta produktivitas timbul tanpa adanya rencana yang baik dari manajemen dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi hal yang penting bagi kedua pihak yaitu karyawan dan perusahaan. (Sudanang dan Priyanto, 2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu yang cukup penting manfaatnya bagi karyawan dan perusahaan. Penting bagi karyawan karena bisa meningkatkan kualitas kehidupan karyawan dan penting bagi perusahaan karena bisa meningkatkan produktivitas perusahaan selain itu karyawan akan merasa puas apabila perusahaan memperhatikan karyawan dengan baik seperti pengelolaan karyawan melalui komunikasi yang baik, imbalan yang diberikan sesuai serta sikap dan perilaku dari atasan yang akan memunculkan kepuasan bekerja dari karyawan misalnya sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja menjadi hal penting yang perlu diperhatikan perusahaan karena dengan adanya kepuasan kerja tentu mempengaruhi produktivitas. Perusahaan Sumber Hasil Prima (PT.SHP) didapati permasalahan terkait kepuasan dari karyawan lapang bagian panen yang menurun hal ini dikarenakan adanya keluhan dari karyawan beratnya pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan imbalan yang tidak sesuai perusahaan terhadap karyawan bagian panen dengan adanya hal demikian tentunya akan menurunkan semangat kerja dan konsentrasi dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya, salah satu kebutuhan yang mendasar dari manusia adalah lingkungan kerja yang memungkinkan dalam melakukan pekerjaan secara optimal dalam kondisi yang nyaman dan tentunya memiliki keterkaitan dalam mendukung produktivitas. lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif lahir dari kesadaran antara karyawan dan perusahaan, sehingga kedua pihak perlu menciptakan lingkungan tersebut (Panjaitan, 2017). Namun, dalam lingkungan kerja pada perusahaan terutama dalam lingkungan kerja non fisik menjadi hal penting yang harus diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara langsung pada perusahaan namun secara langsung berdampak pada karyawan. Dalam PT. SHP ini ditemukan masalah lingkungan kerja non fisik, yang mana lingkungan kerja non fisik kurang diperhatikan dengan baik, hal ini disebabkan pengawasan yang diberikan masih kurang yang menimbulkan karyawan merasa kurang nyaman dan aman dari karyawan. Selain itu, masih dijumpai hubungan senioritas antar karyawan dengan adanya demikian maka akan menimbulkan rasa kurang nyaman dari karyawan yang nantinya akan berdampak pada produktivitas dari karyawan.

Kemudian, apabila pekerja yang melakukan atau menyelesaikan pekerjaan berdasarkan *skill* (keterampilan) mereka maka tidak mungkin tidak terciptanya produktivitas organisasi yang baik. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik akan memberikan lebih banyak perhatian, ketelitian, semangat dan kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaannya yang akan mendorong untuk menghasilkan output yang lebih besar dengan kurun waktu tertentu sehingga dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan Ulum, Suyadi, dan hartanto (2018). Karyawan bagian panen memiliki peran dalam menentukan kualitas dan mutu dari buah yang di panen. Pada PT.SHP masih ditemui karyawan bagian panen yang melakukan kelalian dalam bekerja seperti kesalahan dalam memetik kelapa sawit misalnya dalam memotong buah mentah, kesalahan dalam melempar tandan ke alat transfortasi yang menyebabkan mutu berkurang. Oleh karena itu, perlu peningkatan pengelolaan karyawan di lapangan. Sehingga dapat mengurangi

kesalahan yang dilakukan dalam memanen kelapa sawit hal ini dikarenakan kurangnya pengalaman dari karyawan. Selain itu, banyak dari karyawan yang kurang dalam melakukan peningkatan pada kualitas kerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan bagian panen dalam meningkatkan kualitas kerja dengan memberikan pelatihan sehingga dapat mengurangi kesalahan yang terjadi.

Perusahaan akan selalu menemui masalah produktivitas. Demikian juga salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang melihat kesuksesannya melalui produktivitas kerja dari karyawan lapangan bagian pemanen yakni Perusahaan Sumber Hasil Prima (SHP). PT.SHP adalah sebuah anak perusahaan dari PT. Agro Harapan Lestari yang merupakan bagian perusahaan asing dari *A GoodHope Asia Holdings Company* yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dengan area perkebunan lebih dari 100,000 hektar. PT.SHP terletak di Desa Batu Ketebung, Kecamatan Serawai, Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat. PT. Sumber Hasil Prima didirikan pada tahun 2006, dengan areal izin ± 20.000 ha yang telah memanfaatkan sebagai lahan ± 5103.17 ha.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan lapangan bagian panen mengatakan bahwa pengawasan dari mandor lapangan terhadap karyawan lapangan bagian pemanen yang menyebabkan karyawan malas untuk melakukan pekerjaannya dan hasil panen terbuang sia-sia karena dibiarkan begitu saja atau memerlukan waktu lama hasil panen untuk diangkut yang menyebabkan banyak hasil panen kurang layak digunakan. Selanjutnya, hubungan yang terjalin dengan sesama rekan kerja kurang baik dikarenakan adanya hubungan kerja berdasarkan senioritas serta bersikap kurang peduli pada sesama rekan kerja. Selain itu, karyawan lapangan yang bekerja dibagian pemanen hanya sedikit karena karyawan kurang bersemangat dalam pekerjaan tersebut, hal ini dikarenakan imbalan yang diperoleh tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan lapangan bagian pemanen. Sehingga menurunkan semangat kerja dari karyawan dan banyak dari karyawan yang memilih keluar dari pekerjaan.

Selanjutnya melalui wawancara informal yang dilakukan pada *Human Resource Development* (HRD) yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Manajer *Human Resource Development* (HRD) mengatakan adanya permasalahan yang terjadi pada karyawan lapangan bagian panen yang mana dalam pekerjaan yang dilakukan masih kurang maksimal seperti dalam memilih kelapa sawit untuk dipanen dilakukan secara asal-asalan hal ini dikarenakan kurangnya atau minimnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan lapangan bagian pemanen. Sedangkan, karyawan lapangan bagian pemanen memiliki peran penting dalam memberikan produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu, karyawan lapangan bagian pemanen harus memiliki keterampilan yang baik. Berdasarkan uraian permasalahan yang terjadi pada karyawan lapangan tersebut tentunya memiliki kaitan dengan variabel yang teliti yakni kepuasan kerja, lingkungan kerja terutama lingkungan kerja non fisik dan keterampilan kerja, selain itu dengan timbulnya beberapa permasalahan tersebut, tentunya akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan lapangan.

Adapun tingkat kepuasan karyawan dapat dilihat pada *turnover* (keluar masuk) yang terjadi pada karyawan lapangan PT.Sumber Hasil Prima selama 4 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1. Data Produktivitas kerja karyawan lapangan pada PT. Sumber Hasil Prima (SHP) periode 2017-2020

No	Tahun	Jumlah Produktivitas (ton)
1	2017	32.686.000 kg
2	2018	22.669.000 kg
3	2019	37.728.000 kg
4	2020	35.376.000 kg

Sumber: PT. Sumber Hasil Prima (SHP), 2020

Page | - 50 -

Berdasarkan uraian dari data diatas, diketahui bahwa jumlah produktivitas hasil mentah dari karyawan lapangan pada PT. Sumber Hasil Prima mengalami fluktuasi turun naik. Dilihat dari kenaikan dan penurunan pada jumlah tingkat produktivitas, ini menunjukkan bahwa hal ini dapat berkaitan dengan imbalan yang diberikan tidak sesuai, kemudian pengawasan bila ditingkatkan dan dilakukan dengan baik maka hasil panen akan memberikan hasil yang optimal serta mengurangi kesalahan dalam melakukan panen. Oleh sebab itu, perlu adanya faktor pendorong seperti dari kepuasan, lingkungan dan keterampilan dari karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan lapangan bagian pemanen. Hal ini berarti jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja kemudian lingkungan kerja non fisik yang nyaman dan keterampilan yang dimiliki karyawan semakin baik maka akan menambah hasil produktivitas namun jika tidak mendapatkan kepuasan kerja kemudian lingkungan kerja yang kurang nyaman dan keterampilan yang dimiliki karyawan tidak mumpuni maka berpengaruh pada penurunan produktivitas.

Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan kerja dari karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja menurut Sudanang dan Priyanto (2020) mengatakan bahwa karyawan akan menyukai pekerjaan yang diberikan hasil yang sesuai dan diperlakukan secara adil. Demikian maka perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian kepada karyawan melalui kepuasan pada karyawan, karena dengan melakukan hal tersebut akan memberikan keseimbangan dan meningkatkan produktivitas.

Hal ini juga didukung dari penelitian yang dilakukan Itafia, Cipta, dan Yudiatmaja (2014) bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada karyawan industri tenun di Desa Kalianget. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa produktivitas yang tinggi berpengaruh pada peningkatan dari kepuasan kerja, jika produktivitas tinggi maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Sutrisno, 2009).

H1: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan lapangan pada PT. Sumber Hasil Prima (SHP).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan menjadi salah satu faktor yang menunjang produktivitas kerja karyawan karena lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dapat memberikan pengaruh pada physiology dan psychologist karyawan dalam bekerja.

Pengaruh lingkungan kerja terutama lingkungan non fisik terhadap produktivitas kerja menurut Sunarsi dan Kusjono (2019) dalam Nitisemito (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja serta yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan terutama pada rekan kerja. Hendria, Hendriani, dan Hamid (2015) membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen pada PT. Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir. Lingkungan kerja non fisik menjadi salah satu faktor dalam menunjang produktivitas menjadi maksimal.

Page | - 51 -

H2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan pada PT. Sumber Hasil Prima (SHP).

3. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Keterampilan kerja atau skill merupakan hal yang harus dimiliki setiap karyawan, dengan memiliki keterampilan atau skill, tentunya bukan hanya bermanfaat bagi karyawan saja namun juga bagi perusahaan. Keterampilan kerja atau skill mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut Nurhasanah (2019) bahwa Seorang karyawan atau individu yang mempunyai keterampilan kerja yang baik tentu akan lebih paham menyikapi dan menyelesaikan permasalahan yang muncul sehingga produktivitas dapat meningkat.

Hal ini juga didukung dari penelitian yang dilakukan Astika, Dwi, dan Ismono (2021) menunjukkan hasil bahwa keterampilan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen nanas PT. Great Giant Pineapple Departemen Plantion Group 4".

H3: Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan pada PT. Sumber Hasil Prima (SHP).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan lapangan bagian panen. Oleh sebab itu, bentuk penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yakni penelitian kuantitatif. Adapun lokasi penelitian dilakukan di PT. Sumber Hasil Prima, Desa Batu Ketebung Kecamatan Serawai Kabupaten Sintang dengan waktu penelitian dilakukan sejak bulan Februari – Agustus 2021. Populasi adalah karyawan lapangan bagian pemanen di PT. Sumber Hasil Prima dan penarikan sampel dengan teknik *Non Probability Sampling* yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi anggota dalam populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016). Selanjutnya, jumlah sampel yang digunakan adalah Sampling jenuh (sensus) yang merupakan metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 53 orang. Analisis data regresi linear berganda yang diolah dengan perangkat lunak SPSS 21.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung ke lapangan maka diperoleh karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai berikut. Karakteristik usia responden pada penelitian ini yang terbanyak pada rentangan usia mulai

dari 26-39 tahun yakni 21 orang atau 39,63% dan responden yang terendah pada rentangan usia mulai dari > 40 tahun yakni 14 atau 26,41%. Sehingga dapat dilihat dari faktor usia menggambarkan bahwa karyawan lapangan memiliki usia yang produktif dan tenaga yang mampu menjalankan pekerjaan dengan baik. Penyebabnya adalah karyawan lapangan bagian panen dianggap mempunyai peran yang besar dan lebih aktif dalam menjalankan pekerjaan. Kemudian dari lama kerja responden terbanyak berada pada range < 1 tahun yakni 26 responden atau 49,06% dan responden yang terendah pada range di atas 5 tahun sebanyak 4 responden atau 7,54%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat 23 karyawan yang sudah memiliki pengalaman dalam bekerja. Selain itu, karyawan lapangan pada perusahaan yang telah bekerja selama 1-5 tahun merupakan karyawan yang menunjukkan sikap loyal pada perusahaan.

Kemudian, bagi karyawan lapangan yang masa kerjanya masih di bawah 1 tahun adalah karyawan mulai menggeluti pekerjaan atau meniti karir pada perusahaan ini. memiliki masa pendidikan akhir adalah pendidikan SMP yakni sebanyak 23 responden atau 43,39% dan yang terendah memiliki pendidikan SD sebanyak 13 responden atau 24,52%. Sehingga dalam hal ini dapat diketahui bahwa karyawan lapangan terutama bagian panen perusahaan tidak terlalu memperhatikan tingkat pendidikan karyawan. Walaupun demikian, perusahaan mengharapkan agar karyawan harus mempunyai kemampuan dasar seperti membaca, menulis dan menghitung serta memiliki kemampuan teknis dalam pekerjaannya. Kemudian dari karakteristik status pernikahan responden terbanyak adalah karyawan yang telah menikah yakni sebanyak 41 responden atau 77,35% dan yang terendah yakni 12 responden atau 22,64%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan lapangan sebagian besar merupakan karyawan yang telah berkeluarga atau menikah.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil perhitungan regresi berganda dapat diketahui sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,290	3,260		-,703	,486
Kepuasan Kerja	,328	,117	,280	2,795	,007
Lingkungan Kerja Non Fisik	,611	,126	,498	4,853	,000
Keterampilan Kerja	,283	,108	,269	2,629	,011

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.16, dapat diketahui model persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0,280 X_1 + 0,498 X_2 + 0,269 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja memiliki arah yang positif dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja.

- b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik memiliki arah yang positif dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi produktivitas kerja.
- c. Koefisien regresi variabel keterampilan kerja memiliki arah yang positif dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat keterampilan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji Kelayakan Model / Goodness of fit (Uji F)

Adapun hasil analisis *goodness of fit* (uji f) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307,786	3	102,595	17,749	.000 ^b
	Residual	283,232	49	5,780		
	Total	591,019	52			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

(Sumber: Data primer yang diolah, 2021)

Berdasarkan data pada uji F dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien regresi yang dilihat dari uji ANOVA memiliki nilai F hitung yakni 17,749 dengan tingkat signifikan 0,000. Sehingga dapat dipahami probabilitas jauh lebih besar dari F table yakni sebesar 2.794 dan tingkat sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan keterampilan kerja berpengaruh secara model fit terhadap produktivitas kerja.

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Hasil dari analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2,290	3,260		,486
	Kepuasan Kerja	,328	,117	,280	,007
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,611	,126	,498	,000
	Keterampilan Kerja	,283	,108	,269	,011

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2021)

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji yang mana tingkat sig. variabel Kepuasan kerja lebih kecil dari 0,05 yakni 0,007. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H1** diterima
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja
Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji yang mana tingkat sig. variabel lingkungan kerja lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H2** diterima
3. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji yang mana tingkat sig. variabel Keterampilan kerja lebih kecil dari 0,05 yakni 0,011. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H3** diterima

Page | - 54 -

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.491	2,404

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

(Sumber: Data yang diolah, 2021)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, menyatakan bahwa kemampuan dari variabel bebas (kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan keterampilan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) karyawan lapangan bagian panen pada PT. Sumber Hasil Prima, diperoleh nilai koefisiensi determinasi (R^2) yakni sebesar 0,566 atau 52,1%. Hal ini berarti bahwa 52,1% produktivitas kerja karyawan lapangan bagian panen dipengaruhi oleh variabel bebas yakni kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan keterampilan kerja. Sedangkan untuk sisanya 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti dan dilakukannya uji regresi berganda serta uji hipotesis, maka dapat disimpulkan yaitu:

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan pada PT. SHP

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan lapangan pada PT. SHP. Berdasarkan tanggapan responden terkait kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan dalam kategori yang cukup. Sehingga perlu peningkatan peningkatan kepuasan dari

perusahaan terhadap karyawan sehingga dengan karyawan mendapat kepuasan kerja semakin baik maka akan semakin tinggi produktivitas dari karyawan lapangan bagian panen. Temuan ini didukung dari penelitian yang dilakukan Itafia, Cipta, dan Yudiatmaja (2014) bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada karyawan industri tenun di Desa Kalianget. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa produktivitas yang tinggi berpengaruh pada peningkatan dari kepuasan kerja, jika produktivitas tinggi maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Sutrisno, 2009).

Page | - 55 -

Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan pada PT. SHP

Berdasarkan pengujian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y) karyawan lapangan. Berdasarkan tanggapan responden terkait lingkungan kerja non fisik secara keseluruhan dalam kategori yang baik. Hal ini berarti perusahaan telah melakukan lingkungan kerja non fisik dengan baik, oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan lingkungan yang telah dilaksanakan dan terus melakukan perbaikan di lingkungan non fisik yang masih kurang sehingga dengan lingkungan kerja non fisik semakin baik maka akan mendorong semakin tinggi produktivitas dari karyawan lapangan bagian panen. Pernyataan ini didukung dari penelitian yang dilakukan variabel lingkungan kerja non fisik dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen pada PT. Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir. Lingkungan kerja non fisik menjadi salah satu faktor dalam menunjang produktivitas menjadi maksimal.

Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan pada PT. SHP

Berdasarkan pengujian dapat diketahui bahwa keterampilan Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y) karyawan lapangan. Berdasarkan tanggapan responden terkait keterampilan kerja secara keseluruhan dalam kategori yang cukup. Hal ini berarti perusahaan perlu melakukan peningkatan keterampilan kerja karyawan melalui pelatihan sehingga dengan memiliki keterampilan kerja semakin baik maka akan mendorong semakin tinggi produktivitas dari karyawan lapangan bagian panen dan meminimalisir kesalahan yang dilakukan karyawan. Temuan ini didukung dari penelitian yang dilakukan Astika, Dwi, dan Ismono (2021) menunjukkan hasil bahwa keterampilan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen nanas PT. Great Giant Pineapple Departemen Plantation Group 4, dengan demikian dapat diketahui bahwa keterampilan kerja dari karyawan sangat diperlukan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas.

Page | - 56 -

KESIMPULAN

Penelitian ini secara spesifik meneliti kearifan lokal kekayaan alam Kalimantan Barat yakni kelapa sawit. Hasil penelitian membuktikan bahwa Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja non fisik secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan lapangan. Keterampilan kerja juga membuktikan hal yang sama, bahwa secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan lapangan pada di PT. Sumber Hasil Prima (SHP) Kabupaten Sintang.

REKOMENDASI

Berdasarkan temuan penelitian dan olah data statistik penggalan tanggapan responden pada PT. Sumber Hasil Prima (SHP) diperlukan peningkatan dari kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik dan keterampilan kerja sehingga karyawan lapangan bagian panen dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan variabel kepuasan kerja mendapatkan tanggapan dari karyawan secara keseluruhan dalam kategori cukup atau dapat dikatakan kurang, sehingga perlu peningkatan terutama peningkatan upah bagi karyawan yang menjalankan kerja dengan baik atau kenaikan status kerja. Kemudian lingkungan kerja non fisik mendapatkan tanggapan dari karyawan secara keseluruhan dalam kategori baik, hal ini berarti perusahaan telah melakukan lingkungan kerja non fisik dengan baik, oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan lingkungan yang telah dilaksanakan dan terus melakukan perbaikan di lingkungan non fisik yang masih kurang. Selanjutnya, keterampilan kerja mendapatkan tanggapan dari karyawan secara keseluruhan dalam kategori cukup atau dapat dikatakan kurang, sehingga perlu peningkatan terutama peningkatan keterampilan kerja karyawan sehingga mengurangi kesalahan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dalam melakukan penelitian yang sama maka hendaknya lebih memperluas variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, pelatihan, etos kerja, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi, dan disiplin kerja yang nantinya dapat menjadi lebih tajam dan mendalam pada analisis selanjutnya. Hal ini disebabkan variabel yang diteliti hanya berkontribusi sebesar 56,6% terhadap produktivitas kerja karyawan,

artinya masih ada faktor-faktor pendorong lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Hasil Prima (SHP).

DAFTAR PUSTAKA

Alfatha, M. Y., & Ahyar, Y. (2018). analisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan mutu informasi terhadap produktivitas karyawan dengan perilaku adaptif sebagai variabel intervening. *diponegoro journal of management*, 7(4), 1-12.

<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/22507>

Anggreani, M. P., Irwansyah, & Wahyuni, N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Andika Lintas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 5(2), 51-56. Retrieved from

<https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/2778>

Astika, W. D., Dwi, W. S., & Hanung, R. I. (9(4), Agustus 2021). pengaruh keterampilan, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan mandor terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen nanas (pt great giant pineapple departemen plantation group 4). *Journal of Agribusiness Science*, 667-684.

[https:// DOI: 10.23960/jiia.v9i4.5406](https://doi.org/10.23960/jiia.v9i4.5406)

Astuti, R. W. (2020). Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10 (1), 24-29. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v10i1.3383>

Deni, I. (Vol. 4, No. 1, 2021). Pengaruh Lingkungan Non Fisik, Konflik, dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PERUMDA BPR Majalengka. *Co-Management*, 558-567. Retrieved from <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/view/574>

Ega, A. L. P., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha; Jurusan Manajemen*, 4 (1) , 1-7. Retrieved from <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/download/6719/4580>

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLs Regresi*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Hendria, D., Hendriani, S., & Hamid, L. (Vol. 1 No. 2 Oktober 2014). pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pemanen pada PT. Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir. *JOM FEKON*, 1-17.

Heriyanti, S. S., & Santi, M. D. R. (2020). The Effect of Financial Compensation, Work Discipline and Non-Physical Work Environment on Employee Productivity. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2 (5), 1267-1275. Retrieved from <https://ejournal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/download/181/160/690>

Itafia, Y., Cipta, W., & Yudiaatmaja, F. (Volume 2 Tahun 2014). pengaruh pengalaman kerja dan Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri tenun. *Jurnal Manajemen*. Retrieved from

<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/21987>

Joseph, I. (2016). analysis the influence of physical work environment and non-physical work environment on employee productivity in general hospital gmim kalooran amurang south minahasa regency. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16 (4),407-420. Retrieved from

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/13624/13210>

Kadar, N. (2014). *Majemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Kamal, G. (2012). Investigation of the Effect of Management Skills (Technical, Human and Cognitive) on Productivity of Human Resources in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 20 (3), 476-480. doi:[10.5829/idosi.wasj.2012.20.03.2560](https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2012.20.03.2560)

Kuspini, A. (2020). kepuasan kerja dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan akper saifuddin zuhri indramayu 2019. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Ekonomi*, 6 (1), 1603-1616. Retrieved from

<http://journal.widyatama.ac.id/index.php/jabe/article/view/470>

Latief, A., Nurlina, Eko Medagri, E. & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan,Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 11 (2) 173-182. doi: <https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>

N.Hoboubi, A.R. Choobineh, F. Kamari Ghanavati, S. Keshavarzi, & A.A. Hosseini (2016). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian. *journal ScienceDirect*. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>

Notoatmodjo. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka cipta.

Nurhani., Wibowo., Santoso, B. (2020). The Effect Of Occupational Safety, Work Skills, And Employability On Stress And Implications On The Productivity Of Employment. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 4(1), 1-15. doi:[10.21009/JOBBE.004.1.01](https://doi.org/10.21009/JOBBE.004.1.01)

Nurhasanah. (2019). pengaruh keterampilan kerja dan fasilitas terhadap produktivitas kerja persatuan nelayan kampung bugis. *Jurnal BAHTERA INOVASI*, 2 (2), 2613-9243. doi: <https://doi.org/10.31629/bi.v2i2.1622>

Nuryanto., E. M. (Vol 1. No 1-september 2017). pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai kantor unit penyelenggara pelabuhan kelas iii satu. *JURNAL ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN*, 83-96. Retrieved from <http://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administraus>

- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen*, 3 (2), 1-5. Retrieved from <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7>
- Priyanto, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Ramadhan, B. F., & Panday, R. (2019). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3 (1), 82-97. doi:[10.31842/jurnal-inobis.v3i1.122](https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v3i1.122)
- Rivai, V. Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, d. J. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salembang Empat.
- Robbins, S. P., & Mary, Coulter. (2005). *Manajemen*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Sari, L. P., Islamuddin., & Finthariasari, M. (2020). pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri kerupuk as-syifa kota bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1 (2), 216-221. Retrieved from <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/927>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Stevani, A. Q., & Fahkri, M. (2015). pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg. *Jurnal Modus*, 27 (2), 141-162. doi: <https://doi.org/10.24002/modus.v27i2.553>
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2020). pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi. *Kepariwisata : Jurnal Ilmiah*, 14 (1), 31 - 36.
- Sudarsono, B. (2006). *Analogi Kepustakawan Indonesia*. Jakarta: Sagung Seto.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunarsi, D., & Kusjono, G. (2019). pengaruh lingkungan kerja non fisik, konflik dan *turnover intention* terhadap produktivitas kerja karyawan pada cv. usaha mandiri jakarta selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1 (3), 38-52. doi:[10.32493/JEE.v1i3.3458](https://doi.org/10.32493/JEE.v1i3.3458)
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana; Prenada Media Grup.
- Taiwo, A. S. (2010). The influence of the work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria . *African Journal of Business Management*, 4 (3), 299-307. <https://doi.org/10.5897/AJBM.9000607>
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. H. (2016). pengaruh keterampilan kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga. *Jurnal EMBA*, 4 (4), 256-267. Retrieved from <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13723>
- Ulum, A. E. K., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok gagak

hitam kecamatan maesan kabupaten bondowoso. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*, 12 (2) 173-178.

doi:[10.19184/jpe.v12i2.8311](https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311)

Umar, H. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wahyudi, B. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Sulita Bandung.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Widayatun, A. (2016). *Ilmu Perilaku*. Jakarta: Info Medika.

Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.