PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PABRIK UNIT USAHA KAYU ARO PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VI (PERSERO) WILAYAH JAMBI

M. Zahari, Ubaidillah
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Abstract

Management is a process that consists of the functions of planning, organizing, leadership and control of the activities of human resources and other resources to achieve the stated goals efficiently. From the results of hypothesis testing can be concluded that the work environment variables (X) is able to explain the variable (Y) or employee productivity is 2.3% and 97.7% of the studied variables outside. From the opinion of management experts who deal can be concluded that the management process is the planning, organizing, leadership and control of the activities of human resources to achieve the goals it has set. In this study, there are indicators of several variables, namely work environment variables. Employee relations, environmental noise level work, work regulations, lighting, air circulation, security. While productivity indicators covering ability, increasing the results achieved, morale, self-development, quality, efficiency. Based on simple linear regression equation calculates, obtained the following mathematical equation Y = 41.935 + 0.173 X from the following equation looks positive impact on the environment kerjater facing employee productivity Business Unit Kayu Aro. PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Region Jambi. If the work environment experienced a 100% increase in the productivity of employees in the Business Unit Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Region Jambi evident from the regression coefficient sebesar17,3% This fact shows that the working environment had no effect on employee productivity Business Unit Kayu Aro. PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Region Jambi. Work environment Business Unit Kayu Aro. PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Region Jambi being with an average score of 298, while productivity was with an average score of 297, which means that the working environment and productivity hypothesis Business Unit Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Region Jambi rejected.

Keyword: the influence of environment, productivity

PENDAHULUAN

Menurut Sunyoto (2013:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sutrisno (2011:118) Lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurun kreativitas.Hubungan antara lingkungan kerja yang baikdengan tingginya produktivitas kerja dengan para bawahan jelas sekali tampak yaitu apabila lingkungan kerja memuaskan akan mendorong karyawan bekerja sebaik-baiknya artinya pelaksanaan proses

produksi akan berjalan dengan baik tentu akan meningkatkan produktivitas.

Menurut sedarmayanti (2009:57) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Sedangkan kata produktiv pada umumnya di artikan sebagai kemampuan pada seseorang untuk menghasilkan sesuatu hasil kerja yang lebih baik pada ukuran biasa yang telah umun. Untuk mempertahankan dan mencapai produktivitas kerja yang baik, tidak terlepas akan adanya peran serta pegawai. Produktivitas kerja bukan semata-mata untuk hasil yang sebanyak-banyaknya melainkan kualitas untuk bekerja juga penting diperhitungkan.

Berikut data jumlah karyawan pabrik yang ada di Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (persero) wilayah Jambi, periode 2009 – 2013

Tabel 1
Jumlah Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi Periode 2009 – 2013

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase
2009	1552	-
2010	1414	(8,89 %)
2011	1404	(0,70 %)
2012	1096	(21,93 %)
2013	927	(15,41 %)

Sumber : Unit Usaha Kayu Aro PT.Perkebunan Nusantara VI (persero) Wilayah Jambi.Tahun 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap tahun jumlah karyawan mengalami pengurangan. Pengurangan karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (persero) Wilayah Jambi dengan jumlah persentase terbesar terjadi pada tahun 2012 yaitu sebanyak 21,93%. Sementara itu untuk mengetahui hasil produksi teh Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Pesero) Wilayah jambi Periode 2009 – 2013 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Hasil Produksi Teh Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi Periode 2009 – 2013

Tahun	Hasil Produksi (ton)	Persentase
2009	4.353	-
2010	4.203	(3.44%)
2011	3.554	(15.44%)
2012	2.167	(39.02 %)
2013	2.600	(19.98%)

Sumber : Unit Usaha Kayu Aro PT.Perkebunan Nusantara VI (persero) Wilayah Jambi.Tahun 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap tahun jumlah produksi Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (persero) Wilayah Jambi juga mengalami penurunan. Penurunan terbesar terjadi pada tahun 2012 sebanyak 39,02 %, penurunan

tersebut lebih besar jika dibandingkan pada tahun 2013 yaitu 19,98 %. Selanjutnya Jumlah mesin produksi yang digunakan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (persero) Wilayah Jambi selama periode 2009 – 2013 adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Jumlah Mesin Produksi Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi Periode 2009 – 2013

Tahun	Jumlah Mesin	Persentase
2009	45	-
2010	45	0
2011	43	(4.44%)
2012	42	(2,32 %)
2013	41	(2,38%)

Sumber :Unit Usaha Kayu Aro PT.Perkebunan Nusantara VI (persero) Wilayah Jambi.Tahun 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hampir setiap tahun jumlah mesin produksi Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (persero) Wilayah Jambi juga mengalami pengurangan. Pengurangan terbesar terjadi pada tahun 2011 yaitu sebanyak 2 mesin dengan persentase sebesar 4.44%. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi Tahun 2013 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Lingkungan Kerja Fisik Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi Tahun 2013

No	Lingkungan Kerja Fisik	Jumlah	Kondisi		
			Baik	Sedang	Tidak Baik
1	Peralatan				
	- Komputer	7	6	1	
	- AC	2	2		
2	Sirkulasi Udara				
	- Ventilasi	35	30		5
3	Penerangan				
	- Lampu	25	25		
4	Tata Ruang				
	- Ruangan Kerja	8	6	2	
	- Aula	1		1	
	- Gudang	3	2		1
	- Wc	4	4		
5	Kebisingan			Sedang	

Sumber : Unit Usaha Kayu Aro PT.Perkebunan Nusantara VI (pesero) Wilayah Jambi.Tahun 2014

Berdasarkan data pada tabel diatas terlihat bahwa kondisi Lingkungan Kerja fisik Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi berfungsi dengan baik seperti : Peralatan berupa komputer berjumlah 7 unit, 6 unit berfungsi dengan baik, sedang 1 unit kondisinya sedang, penerangan

berupa lampu berjumlah 25 buah, dan keseluruan kondisinya baik. Sedangkan tata ruang belum bisa dikatakan baik karena masih ada beberapa yang sedang dan tidak baik, diantaranya ruang kerja 2 unit kondisinya sedang, aula 1 unit kondisinya sedang, dan gudang berjumlah keseluruhan 3 unit, 1 unit dengan kondisi tidak baik,dan wc berjumlah 4 unit dan keseluruan kondisinya baik, untuk kebisingan lingkungan kerja kondisinya adalah sedang.

Untuk mengetahui produktivitas karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi periode 2009 – 2013 dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5
Produktivitas Karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (persero) Wilayah Jambi Periode 2009 – 2013

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Produksi Teh (ton)	Produktivitas (ton/orang)	Persentase Produktivitas
2009	1552	4353	2.80	-
2010	1414	4203	2.97	6,07 %
2011	1404	3554	2,53	(14,81 %)
2012	1096	2167	1.97	(22.13%)
2013	927	2600	2.80	42,13%

Sumber :Unit Usaha Kayu Aro PT.Perkebunan Nusantara VI (pesero) Wilayah Jambi.Tahun 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat produktivitas karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (persero) Wilayah Jambi pada tahun 2010 mengalami peningkatan sebesar 6%, tahun 2011 dan 2012 mengalami penurunan yaitu sebesar 14% dan 22.13%, selanjutnya peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2013 yaitu sebesar 42.13%.

PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero), sebagai salah satu unit kegiatan ekonomi tidak hanya bertujuan menghasilkan laba saja tetapi juga harus berupaya memperhatikan kondisi kerja karyawanya melalui peningkatan produktivitas kerja pegawainya, dengan cara mengamati lingkungan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak langsung melaksanakan proses produksi namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi yang akan juga berpengaruh terhadap barang atau jasa yang dilaksanakannya. Melalui kondisi lingkungan kerja yang baik, akan mendorong terciptanya produktivitas karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan nantinya akan dapat diarahkan dengan baik serta mendorong terciptanya motivasi. Hubungan antara lingkungan kerja yang baikdengan tingginya produktivitas kerja dengan para bawahan jelas sekali tampak yaitu apabila lingkungan kerja memuaskan akan mendorong karyawan bekerja sebaik – baiknya artinya pelaksanaan proses produksi akan berjalan dengan baik tentu akan meningkatkan produktivitas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PabrikUnit Usaha Kayu AroPT.Perkebunan

Nusantara VI (Pesero) Wilayah Jambi.

Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Selanjutnya (Sunyoto, 2013:44) faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1) Hubungan karyawan
   a. Hubungan sebagai individu
      Motivasi yang diperoleh sesorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja atau atasan.
   b. Hubungan sebagai kelompok
      Ada beberapa yang menjadi perhatian yaitu : kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik serta sistem pengupahan yang jelas
2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja
   Lingkungan yang bising akan membawa pengaruh kepada ketidak tenangan dalam bekerja.
3) Peraturan kerja
   Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.
4) Penerangan
   Dalam hal ini, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi termasuk juga penerangan matahari.
5) Sirkulasi udara
   Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.
6) Keamanan
   Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dan pada akhirnya akan mendorong semangat kerja.

Menurut Moenir (2007:119) fungsi utama lingkungan kerja adalah (1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu; (2) Meningkatkan produktivitas; (3) Kualitas produk yang lebih baik atau terjamin; (4) Ketetapan susunan dan stabilitas ukuran terjamin; (5) Lebih mudah atau sederhana dalam gerak para pelakunya; (6) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang bekepentingan; dan (7) Menimbulkan perasaan puas pada orang-orang yang berkepentingan.

Produktivitas Kerja

Menurut sedarmayanti (2009:57) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (input). Indikator untuk mengukur tingkat produktivitas kerja antara lain (Sutrisno,2011:104) :

1) Kemampuan
   Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas – tugas yang dibebankan kepada mereka.
2) Meningkatkan hasil yang dicapai
   Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.Hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.Jadi, upaya untuk

memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing – masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat Kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satuanhari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri unutk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri ini dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5) Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.Mutu merupakan hasil pekerjaan yang menunjukan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya.

6) Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Umar (2011:26) ciri – ciri seorang pegawai yang produktif dalam bekerja yaitu : 1) Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat; 2) Kompeten secara professional; 3) Kreatif dan inovatif; 4) Memahami pekerjaaan; 5) Belajar dengan cerdik : menggunakan logika, efisien dan tidak mudah menyerah; 6) Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tau kapan akan berhenti; 7) Dianggap bernilai oleh atasannya; 8) Memiliki catatan prestasi yang baik; dan 9) Selalu meningkatkan kualitas diri.

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Karyawan

Menurut Sunyoto (2013:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tidak langsung melaksanakan proses produksi namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi yang akan juga berpengaruh terhadap barang atau jasa yang dilaksanakannya.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh yang signifikan (nyata) antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT Perkebunan Nusantara VI (persero) Wilayah Jambi.

METODE

Data yang diteliti adalah karyawan pabrik secara keseluruhan berjumlah 927 orang karyawan. Besarnya populasi jumlah karyawan pabrik Unit Usaha Kayu Aro Pada PT. Perkebenan Nusantara VI (persero) Wilayah Jambi serta terbatasanya dari segi waktu, biaya dan tenaga, maka peneliti mengambil sampel dari populasi karyawan yang mengacu pada pendapat Slovin dalam Umar (2007:78) adapun rumus pengambilan sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)}$$

dimana: n = Ukuran sampel; N = Ukuran populasi; dan e = Persentase kelonggaran ketidak telitian pengambilan Sampel yang dapat ditolelir yaitu (10%)

Maka nilai ukuran samplenya adalah sebagai berikut :

n

$$= 1 + \frac{927}{1+927(0,01)} = \frac{927}{1+9,27} = \frac{927}{10.27} = 90,26 \text{ (dibulatkan)}$$

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden variabel dan variabel penelitian tanpa melakukan penelitian.Langkah analisis ini adalah dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (bobot variabel) yang diteliti masuk dalam kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi atau sangat tidak baik, tidak baik, cukup baik, baik dan sangat baik. Menyusun kuisioner menggunakan skala yang mengacu kepada skala Likert.bobot nilai dari 1 – 5 dengan menggunakan 5 format jawaban. Setiap item jawaban mempunyai gradiasi seperti : Sangat Tidak Baik / Sangat Rendah = bobot 1; Tidak Baik / Rendah = bobot 2; Cukup Baik / Sedang = bobot 3; Baik / Tinggi = bobot 4; Sangat Baik / Sangat Tinggi = bobot 5.

Untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap Lingkungan kerja dan Produktivitas kerja menurutUmar (2012:225) rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah :

Skor terendah = Bobot terendah x jumlah Sampel

= 1 x 91 = 91

Skor tertinggi = Bobot tertinggi x Jumlah Sampel

= 5 x 91 = 455

Rentang skala = $\frac{n(m-1)}{m}$

dimana: n : Jumlah Sampel; m : Jumlah alternatif jawaban item

RS = $\frac{91(5-1)}{5}$

RS = 72,8

Maka Rentang Skala :

91 – 163,7 Sangat tidak baik / Sangat rendah
163,8 – 236,5 Tidak baik / Rendah
236,6 – 309,3 Cukup baik / sedang
309,4 – 382,1 Baik / Tinggi
382,2 – 455 Sangat baik / Sangat tinggi

Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sunyoto (2011:09) regresi linier sederhana adalah **Y= a+bX+e**

dimana : Y = Produktivitas; a = Konstanta; b = Koefesien Regrasi; X = Lingkungan Kerja; e = Tingkat Kesalahan

Koefisien Determinasi

Menurut Supangat (2008:350) Koefisien Determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukan seberapa besar persentase keraguan Y yang dapat dijelaskan oleh X atau dengan kata lain seberapa besar X dapat memberikan kontribusi terhadap Y. Uji R^2 atau uji determinasi merupaka satu ukuran yang penting dalam regresi. Karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angkat tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data yang sesungguhnya. Nilai koefisien

determinasi ($R^{2)}$ ini mencerminkan berapa besar vareasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 (R^2= 0) artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila R^2 = 1, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangan oleh X. Dengan kata lain bila R^2 = 1, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas Lingkungan kerja (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat Produktivitas (Y). Rumus yang digunakan adalah :

1) Rumusan Hipotesis
   Ho : Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) lingkungan kerja terhadapproduktivitas.
   Hi : Ada pengaruh signifikan (nyata) lingkungan kerja terhadap produktivitas.
   Menurut Supardi, (2013 : 233) menentukan harga t_{tabel} yaitu didapat dari membaca tabel distribusi t untuk taraf signifikan (α tertentu) dan dk = n – k – l. dalam hal ini n = banyaknya pasang data (sampel unit analsis) dan k = banyaknya variabel bebas.
2) Kriteria keputusan
   Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Ho ditolak dan Hi diterima terdapat pengaruh lingkungan kerja (X) produktivitas (Y).
   Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya Ho diterima dan Hi ditolak tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas (Y).

Hasil Penelitian

Lingkungan Kerja Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi

a. Hubungan Sesama Karyawan

Tabel 6
Hasil skor respon terhadap Dimensi Hubungan Sesama Karyawan

Item	Pernyataan	STB	TB	S	B	SB	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Hubungan kerjasama antar sesama karyawan berjalan dengan baik	-	18	7	48	18	339	Sedang
2	Suasana kondusif kerja kondusif dan baik	4	22	24	20	21	305	Sedang
	Rata-rata						**322**	**Baik**

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 339 artinyahubungan kerjasama antar sesama karyawan berjalan dengan baikdinilai Sedang oleh karyawan dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 305, artinya Suasana kondusif kerja kondusif dan baik dinilai Sedang oleh karyawan. Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 322 artinya dimensi hubungan karyawan dinilai Baik oleh karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT.Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi.

b. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Tabel 7
Jawaban Responden Terhadap Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Item	Pernyataan	STB	TB	S	B	SB	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
3	Suara bising ditempat keja dapat ditangani dengan baik	30	18	10	17	16	254	Tidak baik
4	Kondisi lingkungan kerja tenang	29	26	14	12	10	291	Sedang
	Rata-rata						**272**	**Sedang**

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 254 artinyaSuara bising ditempat keja dapat ditangani dengan baikdinilai Sedang karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 291artinya Kondisi lingkungan kerja tenang dinilai Sedangoleh karyawan dalam perusahaan tersebut.. Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 272 artinya dimensi kebisingan lingkungan kerja dinilai Sedang oleh karyawanUnit Usaha Kayu Aro PT.Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi.

c. Peraturan Kerja

Tabel 8
Jawaban Responden Terhadap dimensi Peraturan Kerja

Item	Pernyataan	STB	TB	S	B	SB	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
5	Peraturan kerja baik dan jelas sehingga mudah di pahami	20	25	20	16	10	234	Rendah
6	Pengembangan kari berbasis kinerja dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan	16	31	10	19	15	259	Sedang
	Rata-rata						**246**	**Sedang**

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 234 artinya Peraturan kerja baik dan jelas sehingga mudah dipahami dinilai Rendah oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 259 artinya Pengembangan kari berbasis kinerja dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan dinilai Sedang oleh karyawan. Diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 246 artinya dimensi Peraturan Kerja dinilai Sedang oleh karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi.

d. Penerangan

Tabel 9
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Penerangan

Item	Pernyataan	STB	TB	S	B	SB	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
7	Penerangan cahaya lampu ditempat kerja menyebar merata	-	-	10	59	22	376	Baik
8	Pemanfaatan sinar matahari ditempat kerja	-	-	9	56	26	381	Baik
	Rata-rata						**378**	**Baik**

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa skor jawaban sebesar 376 artinyapenerangan cahaya lampu ditempat kerja menyebar meratadinilai Baik oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 381 artinya Pemanfaatan sinar matahari ditempat kerjadinilai Baik oleh karyawan perusahaan tersebut. Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 378 artinya dimensi penerangan dinilai Baik oleh karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT.Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi.

e. Sirkulasi Udara

Tabel 10
Jawaban Responden Terhadap dimensi Sirkulasi Udara

Item	Pernyataan	STB	TB	S	B	SB	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
9	Ventilasi udara ditempat bekerja cukup banyak	9	24	27	16	15	237	Sedang
10	Sirkulasi udara ditempat kerja berjalan dengan baik	10	27	17	21	16	279	Sedang
	Rata-rata						**258**	**Sedang**

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa skor jawaban sebesar 237 artinyaventilasi udara ditempat bekerja cukup banyakdinilai Sedang oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa skor jawaban sebesar 279 artinyaventilasi udara ditempat bekerja cukup banyakdinilai Sedang oleh karyawan. Dengan demikian diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 258 artinya dimensi sirkuasi udara dinilai Sedangoleh karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT.Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi.

f. Keamanan

Tabel 11
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Keamanan

Item	Pernyataan	STB	TB	S	B	SB	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
11	Tempat kerja dapat memberikan dan menjamin rasa aman selama bekerja	-	-	7	52	32	319	Baik
12	Kenyamanan dalam bekerja	-	-	1	56	34	341	Baik
	Rata-rata						**330**	**Baik**

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa skor jawaban sebesar 319 artinya tempat kerja dapat memberikan dan menjamin rasa aman selama bekerjadinilai Baik oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 341 artinya Kenyamanan dalam bekerjadinilai Baik oleh karyawan perusahaan tersebut. Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 330 artinya dimensi keamanan dinilai Baik oleh karyawan pada Unit Usaha Kayu Aro PT.Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi.

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap lingkungan kerja dapat diihat pada tabel berikut :

Tabel. 12
Rekap Jawaban Indikator Lingkungan Kerja

No Urut	Pertanyaan	Skor	Keterangan
1	Hubungan kerja antar sesama karyawan berjalan dengan baik	339	Sedang
2	Suasana kondusif, kerja kondusif dan baik	305	Sedang
3	Suasana bising ditempat kerja dapat ditangani dengan baik	254	Tidak Baik
4	Kondisi lingkungan kerja tenang	291	Sedang
5	Peraturan kerja sudah baik dan jelas sehingga mudah dipahami	234	Rendah
6	Pengembangan karir berbasis kinerja dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan	259	Sedang
7	Penerangan cahaya lampu ditempat kerja menyebar merata	376	Baik
8	Pemanfaatan sinar matahari ditempat kerja	381	Baik
9	Ventilasi udara ditempat bekerja cukup banyak	237	Sedang
10	Sirkulasi udara ditempat bekerja berjalan dengan baik	279	Sedang
11	Tempat bekerja dapat memberi dan menjamin rasa aman selama bekerja	319	Baik
12	Kenyamanan dalam bekerja	341	Baik
Rata-rata		298	Sedang

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 298 artinya lingkungan kerja dinilai Sedang oleh karyawanUnit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi. Jawaban karyawan yang tertinggi berkaitan dengan indicatorPenerangan cahaya lampu ditempat kerja menyebar merata skor 379. Sedangkan jawaban karyawan yang rendah berkaitan dengan Ventilasi udara ditempat bekerja cukup banyak Skornya sebesar 237.

Sementara itu hasil jawaban responden berdasarkan dimensi lingkungan kerja Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi sebagai berikut :

Tabel 13
Prioritas Jawaban Responden Terhadap Dimensi Lingkungan Kerja

No	Dimensi	Skor rata-rata	Keterangan
1	Hubungan karyawan	322	Baik
2	Tingkat kebisingan lingkungan kerja	272	Sedang
3	Peraturan kerja	246	Sedang
4	Penerangan	378	Baik
5	Sirkulasi udara	358	Sedang
6	Keamanan	330	Baik
	Rata-rata	**298**	**Sedang**

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa indikator penerangan sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata 278 Kenyataan ini menunjukkan bahwa penerangan baik. Sedangkan jawaban karyawan yang terendah berkaitan dengan peraturan kerja dengan skor rata-rata 246.

Produktivitas Kerja Karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi.

a. Kemampuan

Tabel 14
Jawaban Responden Terhadap kemampuan

Item	Pertanyaan	STB	TB	S	B	SB	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Konstribusi ketrampilan yang dimiliki terhadap hasil kerja	8	26	11	26	20	297	Sedang
2	Pengaruh kecakapan karyawan terhadap besar kecilnya kompensasi yang diberikan	15	22	17	21	16	274	Sedang
3	Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan	25	14	7	19	30	300	Sedang
	Rata-rata						**290**	**Sedang**

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 297 artinya dinilai kontibusi ketrampilan yang dimiliki terhadap hasil kerja dinilai Sedang oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 274 artinya pengaruh kecakapan karyawan terhadap besarnya konpensasi yang diberikan dinilai Sedang oleh karyawan. Selanjutnya berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 300 artinya profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai Sedang oleh karyawan. Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 290 artinya dimensi Kemampuan dinilai Sedang oleh karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi

b. Meningkatkan Hasil Yang Di Capai

Tabel 15
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Item	Pertanyaan	STB	TB	S	B	SB	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
4	Dapat fokus bekerja untuk meningkatkan hasil yang diinginkan	14	32	7	24	14	265	Sedang
5	Memiliki perencanan kerja yang terarah dan terukur guna peningkatan hasil kerja	-	-	14	51	26	376	Baik
	Rata-rata						**320**	**Baik**

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 265 artinya dapat fokus bekerja untuk meningkatkan hasil yang diinginkan dinilai Sedang oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 376 artinya tambahan tugas karena dianggap mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dinilai Baik oleh karyawan. Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 320 artinya dimensi meningkatkan hasil yang dicapai dinilai Baik oleh karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi.

c. Semangat Kerja

Tabel 16
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Semangat Kerja

Item	Pertanyaan	STB	TB	S	B	SB	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
6	Memiliki etos kerja yang tinggi	-	30	4	30	27	205	Rendah
7	Memiliki tekad yang kuat untuk meningkatkan hasil yang dicapai	10	26	15	25	15	272	Sedang
8	Bersedia kerja lembur untuk mencapai target yang telah ditetapkan	15	30	14	20	12	257	Sedang
	Rata-rata						**244**	**Sedang**

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 205 artinya memiliki etos kerja yang tinggi dinilai Rendah oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 272 artinya memiliki tekad yang kuat untuk meningkatkan hasil yang dicapai dinilai Sedang oleh karyawan. Selanjutnya berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 257 artinya karyawan bekerja dengan niat dan sepenuh hati dinilai Sedang oleh karyawan. Selanjutnya jawaban sebesar 257 artinya bersedia kerja lembur untuk mencapai target yang telah ditetapkan dinilai Sedangoleh karyawan. Secara keseluruhan diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 244, artinya dimensi semangat kerja dinilai Sedang oleh karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi.

d. Pengembangan Diri

Tabel 17
Jawaban Responden Terhadap Pengembangan Diri

Item	Pertanyaan	STB	TB	S	B	SB	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
9	Selalu berusaha meningkatkan kemampuan untuk mencapai hasil yang lebih baik	-	-	11	52	28	381	Baik
10	Perusahaan tempat bekerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menambah pengetahuan	6	27	13	25	20	299	Sedang
	Rata-rata						**340**	**Baik**

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 381 artinya selalu berusaha meningkatkan kemampuan untuk mencapa hasil yang lebih baik dinilai baik oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 299 artinya Perusahaan tempat bekerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menambah pengetahuan dinilai Sedang oleh karyawan. Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 340 artinya dimensi pengembangan diri dinilai Baik oleh karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi.

e. Mutu

Tabel 18
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Mutu

Item	Pertanyaan	STB	TB	S	B	Sb	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
11	Bekerja selalu berpatokan pada mutu standar hasil kerja yang ditetapkan perusahaan	18	25	10	18	20	269	Sedang
12	Bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang bermutu baik	17	23	10	24	17	273	Sedang
	Rata-rata						**271**	**Sedang**

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 269, artinya bekerja selalu berpatokan pada mutu standar hasil kerja yang ditetapkan perusahaandinilai Sedang oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 389 artinya Bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang bermutu baikdinilai Sedang oleh karyawan. Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 271 artinya dimensi mutu dinilai Sedang oleh karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi.

f. efisiensi

Tabel 19
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Efisiensi

Item	Pertanyaan	STB	TB	S	B	SB	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
13	Dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan anggaran yang diberikan perusahaan	5	20	26	20	20	282	Sedang
14	Selalu berusaha melakukan penghematan anggaran dalam melaksanakan pekerjaan	13	4	24	24	26	319	Baik
	Rata-rata						**300**	**Sedang**

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 282 artinya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan anggaran yang diberikan perusahaandinilai Sedang oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 319 artinyaSelalu berusaha melakukan penghematan anggaran dalam melaksanakan pekerjaan dinilai Sedang oleh karyawan. Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 300 artinya dimensi efisien dinilai Sedang oleh karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi.

Hasil rekap jawaban responden terhadapproduktivitas karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel. 20
Rekap Jawaban Indikator Produktivitas

No Urut	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Kontribusi ketrampilan yang dimiliki terhadap hasil kerja	297	Sedang
2	Pengaruh kecakapan karyawan terhadap besar kecilnya kompensasi yang diberikan	274	Sedang
3	Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan	300	Sedang
4	Dapat fokus bekerja untuk meningkatkan hasil yang diinginkan	265	Sedang
5	Memiliki perencanaan kerja yang terarah dan terukur guna peningkatan hasil kerja	376	Baik
6	Memiliki etos kerja yang tinggi	205	Rendah
7	Memiliki tekad yang kuat untuk meningkatkan hasil yang dicapai	272	Sedang
8	Bersedia kerja lembur untuk mencapai target yang telah ditetapkan	257	Sedang
9	Selalu berusaha meningkatkan kemampuan untuk mencapai hasil yang lebih baik	381	Baik
10	Perusahaan tempat bekerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menambah pengetahuan	299	Sedang
11	Bekerja selalu berpatokan pada mutu standar hasil kerja yang ditetapkan perusahaan	269	Sedang
12	Bekerja untuk selalu menghasilkan sesuatu yang bermutu baik	273	Sedang
13	Dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan anggran yang diberikan perusahaan	282	Sedang
14	Selalu berusaha melakukan penghematan anggaran dalam melaksanakan pekerjaan	319	Baik
	Rata – rata	**297**	**Sedang**

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 297 artinya produktivitas karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi dinilai Sedang oleh karyawan tersebut. Jawaban karyawan yang tertinggi berkaitan dengan indikator 381.Selalu berusaha meningkatkan kemampuan untuk mencapai hasil yang lebih baik.Kenyataan ini menunjukkan bahwa pada dasarnya karyawan memiliki kemampuan yang sangat bagus dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu hasil jawaban responden berdasarkan dimensi Produktivitas karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Wilayah Jambi sebagai berikut:

Tabel 21
Prioritas Jawaban Responden Terhadap Dimensi Produktivitas

No	Dimensi	Skor Rata-Raata	Keterangan
1	Kemampuan	290	Sedang
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	320	Sedang
3	Semangat kerja	224	Sedang
4	Pengembangan diri	340	Baik
5	Mutu	271	Sedang
6	Efisiensi	300	Sedang
	Rata-rata	**300**	**Sedang**

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pengembangan diri karyawan sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata 340. Sedangkan jawaban karyawan yang terendah berkaitan semangat kerja dengan skor rata-rata 224. Kenyataan ini menunjukkan bahwa masih adanya karyawan yang bekerja dengat setengah hati

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah jambi

a. Persamaan Regresi

Tabel 22
Hasil Analisis Regresi
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,935	3,973		10,555	,000
	lingkungan kerja	,173	,118	,153	1,462	,147

a. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

Y = 41,935 + 0,173X

Terdapat pengaruh positif pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawanUnit usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi. koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,173 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 100%, maka kinerja karyawan Unit usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah jambiakan mengalami peningkatan sebesar 17,3 %. Konstanta sebesar 41,935 artinya jika Lingkungan Kerja konstan maka Produktivitas Karyawan Unit usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah jambisebesar 41,935.

b. Koefisien Determinasi

Tabel 23
Hasil Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,153[a]	,023	,012	3,39535

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

Hasil pengujian hipotesis maka diperoleh nilai (Determinasi) = r^2 sebesar 0,023 angka ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X) mampu menjelaskan variabel (Y) atau kinerja karyawan sebesar 2,3% sebaliknya 97,7% disebabkan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

c. Uji t

Berdasarkan penghitungan melalui program spss, sebagaimana pada tabel 4.21 diketahui t_{hitung} sebesar 1,462 . Sedang t_{tabel} dan

derajat kebebasan (DK) dengan ketentua DK = n – k – 1 dengan penulisan DKnya adalah 91 – 1 – 1 = 89. Diketahui angka t_{tabel} sebesar = 1,9870. Jadi dalam penelitian ini t_{hitung} sebesar 1,462< t_{tabel} sebesar 1,9870. Artinya keputusan H_0diterima dan $H_i$ditolak.Dengan demikian tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi

Lingkungan kerja tidak secara langsung melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi yang akan juga berpengaruh terhadap barang atau jasa yang dihasilkan, melalui kondisi lingkungan kerja yang baik, akan mendorong terciptanya produktivitas karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan nantinya dapat siarahkan dengan baik serta mendorong terciptanya motivasi.

Menurut Sutrisno (2011:118) Lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang – orang yang ada di tempat kerja tersebut. Menurut sedarmayanti (2009:57) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Hubungan antara lingkungan kerja yang baikdengan tingginya produktivitas kerja dengan para bawahan jelas sekali tampak yaitu apabila lingkungan kerja memuaskan akan mendorong karyawan bekerja sebaik – baiknya artinya pelaksanaan proses produksi akan berjalan dengan baik tentu akan meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linear sederhana, didapat persamaan matematika sebagai berikut**Y = 41,935 + 0,173X** dari persamaan tersebut terlihat tidak ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi. Akan mengalami kenaikan sebesar 100% maka produktivitas mengalami peningkatan sebesar 17,3% kenyataan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak dapatdapat dijadikan alat untuk memprediksikan produktivitas karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi.

Pernyataan diatas dipertegas dengan tidak ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawanUnit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi, yaitu sebesar 0,153% terlihat dari nilai r. tidak adanya hubungan yang erat memberikan dampak pada tidak kuatnya lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi. raian diatas dapat dikatakan bahwa hipotesis yang telah diajukan ditolak. Dengan kata lain tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawanUnit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa Gambaran Lingkungan Kerja kurang berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan pada Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi dengan besar pengaruh 0,173 artinya Lingkungan Kerja naik 100% Produktivitas meningkat sebesar17,3 % berdasarkan uji hipotesis pengaruh signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Albert, Kurniawan, 2009, ***BelajarMudah SPSS***, PT. Buku Kita, Jakarta

Hasibuan.Malayu.SP. 2009.***Manajemen Sumber DayaManusia***.Penerbit Toko gunung agung. Jakarta

Penggabean, 2004.***ManajemenSumberDayaManusia.***Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.

Rivai, Veiteizal 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik.*** Penerbit Raja Grafindopersada. Jakarta.

Sedarmayanti. 2009. ***Sumberdaya Manusia Dan ProduktivitasKerja***. CV mandor maju. Bandung

Simamora. 2007. ***Manajemen Kepegawaian***. Ghalia. Jakarta

Sondang P. Siagian, 2009, ***Manajemen Sumber DayaManusia***, Penerbit umi Aksara, Jakarta.

Sunyoto, Danang.2011.***Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis***. Cetakan Pertama CAP. Yogyakarta

Sunyoto.Danang.2013. ***Sumber Daya Manusia***.CAPS. Yogyakarta

Sutrisno.Edy. 2011.***Manajemen Sumber Daya Manusia***.Kencana prenada media group. Jakarta

Suwatno, 2011, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, CV. Alfabeta, Bandung