



Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengolahan CPO

Moh Roni¹, Y Rahmat Akbar², Loveana Syaifora³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda

¹emroninapra07@gmail.com, ²yyrahmat@gmail.com, ³loveana.syaifora@gmail.com

Abstract

The research was conducted on processing section Crude Palm Oil PT Eluan Mahkota that aimed to figure out the impact of placement, work environment of work productivity, either simultaneously or partially. The population of the research was all of the processing section Crude Palm Oil PT Eluan Mahkota. Total sample of 83 respondents on processing section Crude Palm Oil PT Eluan Mahkota. The sampling technique used is simple random side and multiple linear regression analysis. Simultaneous regression (F test) showed that the independent variables studied (Placement and Work Environment) together (simultaneously) have a significant influence on the dependent variable (Work Productivity). Partial test (t test) shows, the independent variables have a significant effect on effectiveness of Work Productivity. There is a high contribution of the variable placement and work environment on the Effectiveness of work productivity in processing section Crude Palm Oil PT Eluan Mahkota, the illustrated by the coefficient of determination obtained. From the result of this research which should be observed is the effectiveness and efficiency of employees to be able to achieve maximum result. Placement must be conform with ability of employees. In any situations, employees must be controlling emotions and then works with the existing rules.

Keywords: placement, work environment, work productivity

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada bagian pengolahan CPO PT Eluan Mahkota dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari penempatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, baik secara simultan maupun secara parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengolahan CPO PT Eluan Mahkota. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 orang bagian pengolahan CPO PT Eluan Mahkota. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling dan metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti (Penempatan dan lingkungan kerja) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Uji parsial (uji T) menunjukkan variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Terdapat kontribusi yang tinggi dari variabel penempatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan CPO PT Eluan Mahkota, ini tergambar dari koefisien determinasi yang diperoleh. Dari hasil penelitian ini yang harus diperhatikan adalah tingkat produktivitas kerja karyawan agar mampu mencapai hasil yang maksimal. Penempatan kerja harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan dalam hal apapun karyawan harus bisa mengendalikan emosi serta bekerja dengan aturan yang ada.

Kata kunci: penempatan, lingkungan kerja, produktivitas kerja

© 2021 Jurnal Pustaka Manajemen

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang terpenting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2017). Perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya. Begitu pula sebaliknya, apabila sumber daya manusia yang bekerja disebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Berbagai upaya harus dilakukan seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara dan mempertahankan sumber daya manusianya yang kompeten untuk tetap berada dalam perusahaan.

PT Eluan Mahkota adalah sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Pabrik kelapa sawit PT Eluan Mahkota telah beroperasi sejak Juli 2001. Kapasitas produksi PT Eluan Mahkota sebesar 90 Ton TBS/jam. Produk akhir yang dihasilkan adalah minyak kelapa sawit mentah/*Crude Palm Oil (CPO)* dan inti sawit/ Palm Kernel (PK), sedangkan produk sampingannya adalah tankos, fibre dan cangkang. Tankos dipakai atau diaplikasikan ke kebun untuk pemupukan kelapa sawit, sedangkan fibre dan cangkang dipakai sebagai bahan baku *boiler* untuk pembangkit listrik.

Berkaitan dengan produktivitas manajemen, PT Eluan Mahkota PKS Kota Tengah Pasir Pengaraian telah menetapkan target yang harus dicapai oleh bagian Pengolahan Produksi Minyak Kelapa Sawit Mentah/*Crude Palm Oil (CPO)* yang berada di di Desa Muara jaya, Kecamatan Kepenuhan Hulu, Kabupaten Rokan Hulu. Dengan jumlah karyawan sebanyak 105 karyawan pada tahun 2020, perusahaan menargetkan hasil produksi sebesar 345.800.000 ton/tahun. Akan tetapi kondisi yang terjadi adalah terjadinya fluktuasi hasil produksi namun tidak pernah mencapai target. Target hasil produksi yang tidak pernah tercapai tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada produktivitas kerja karyawan.

Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan, dapat dilakukan dengan cara membandingkan target produksi yang harus dicapai dengan realisasi produksi dalam jangka waktu tertentu (satu tahun). Target produksi yang tidak tercapai tentunya berpengaruh terhadap hasil output produksi pada PT Eluan Mahkota PKS Kota Tengah Pasir Pengaraian. Kondisi ini jika terus berlanjut tentunya lama kelamaan akan mengakibatkan perusahaan menanggung kerugian yang semakin besar akibat dari produksi perusahaan yang menurun, sehingga perusahaan harus mencari cara untuk meningkatkan hasil produksinya. Terjadinya penurunan produktivitas ini dicurigai penyebabnya adalah faktor pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini perlu menjadi perhatian serius oleh pihak

manajemen PT Eluan Mahkota PKS Kota Tengah Pasir Pengaraian untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya terutama dalam upaya pencapaian target produksinya demi keberlangsungan hidup perusahaan.

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan erat dengan kinerja individu karyawan itu sendiri. Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya penempatan kerja yang tepat dan sesuai dengan kompetensi dari setiap individu karyawan serta lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan (Wibowo, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara awal penulis dengan Kepala Tata Usaha (KTU) sekaligus penanggung jawab pekerjaan di lapangan terkait masalah penempatan kerja, beliau mengatakan bahwa masih adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuannya. Keadaan tersebut membuat sebagian karyawan bekerja dengan kurang maksimal sehingga membuat pekerjaan sering tidak mencapai target. Penempatan yang tidak sesuai juga menyebabkan karyawan merasa tertekan dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengalaman maupun pendidikannya. Sehingga pelaksanaan pekerjaan berjalan tidak efektif.

Penempatan merupakan salah satu proses dari pengadaan sumber daya manusia dimana pelaksanaannya harus dilakukan dengan prosedural dan tidak asal-asalan sehingga hasilnya pun sesuai antara posisi jabatan yang sedang dibutuhkan dengan pengetahuan maupun kemampuan karyawan (Sutrisno, 2015). Oleh karena itu, penempatan karyawan harus sesuai dengan ungkapan "*The right man in the right place, the right man in the right job*". Dengan demikian penempatan kerja yang tepat merupakan hal penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Permasalahan yang terlihat dari segi penempatan kerja yaitu masalah penempatan yang belum sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah pendidikan terakhir. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan melalui penempatan kerja karyawan itu sendiri adalah masih banyaknya latar belakang Pendidikan karyawan yang belum sesuai dengan pekerjaannya, sehingga belum mampu

untuk meningkatkan kualitas kerja yang sangat dituntut oleh perusahaan.

Hal ini mengindikasikan adanya masalah penempatan karyawan pada PT Eluan Mahkota PKS Kota Tengah Pasir Pengaraian. Masalah ini juga diperkuat dengan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha (KTU) di PT Eluan Mahkota PKS Kota Tengah Pasir Pengaraian. Penempatan karyawan tidak seluruhnya sesuai tingkat Pendidikan yang relevan. Hal ini terjadi karena kurangnya kualitas sumber daya manusia yang tersedia pada bidang tertentu sehingga mengakibatkan karyawan diharuskan mengisi jabatan yang kosong walaupun tidak sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan.

Kurang optimalnya produktivitas kerja karyawan, tidak hanya karena penempatan yang tidak sesuai saja, melainkan ada faktor lain yang menimbulkan produktivitas kerja karyawan menjadi menurun. Salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan produktif. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja sehingga menciptakan produktivitas kerja yang baik.

Berdasarkan pengamatan sementara, lingkungan kerja di PT Eluan Mahkota kurang mendukung yakni, seperti: ruangan kerja yang sempit dan tata letak ruang yang tidak rapi sehingga dalam bekerja merasa tidak nyaman. Sirkulasi udara yang kurang baik karena ventilasi dan fasilitas yang kurang memadai, seperti: pada bagian gudang berkas dokumen cukup panas sehingga dalam bekerja merasa tidak fokus dan tidak nyaman. Selain itu masalah keamanan ditempat kerja yang ditemui, seperti: tidak adanya CCTV (*Closed Circuit Television*) sehingga akan rentan terjadinya pencurian dan sebagainya. Serta *miss communication* antara atasan dan bawahan, dalam dunia kerja hal ini sering kali terjadi. Ketika atasan menyampaikan pesan A namun yang ditangkap oleh lawan bicara atau bawahan adalah B. Permasalahan yang ditemui seperti ini dikarenakan atasan yang tidak meminta feedback atau klarifikasi dari lawan bicara untuk memastikan bahwa pesan yang disampaikan sudah ditangkap dengan benar dan bagi bawahan yang tidak bertanya pada saat dia merasa ragu-ragu sehingga pesan yang dia tangkap salah arti. Sehingga hal ini juga memberikan penurunan produktivitas karyawan.

Penempatan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan (Sunyoto, 2015). Penempatan kerja merupakan kegiatan perusahaan untuk menempatkan seorang

karyawan pada posisi tertentu. Penempatan kerja terutama untuk karyawan yang baru memasuki dunia kerja akan membentuk karakter, watak dan persepsi karyawan itu terhadap perusahaan. Penempatan kerja pada posisi tertentu yang sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan karyawan serta kehendak karyawan diyakini akan mampu memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sinaga (2015) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Lingkungan kerja (lingkungan fisik) dimana seorang karyawan bekerja akan berpengaruh juga terhadap produktivitas kerja karyawan. Gedung kantor yang bagus, asri, baik dan nyaman cenderung akan membuat karyawan yang bekerja didalamnya merasa bangga.

Penelitian Zuana (2014) menyatakan bahwa, karyawan yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan produktivitas yang tinggi, sehingga akan mendapatkan hasil sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fathussyaadah, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Upaya manajemen PT Eluan Mahkota PKS Kota Tengah Pasir Pengaraian belum efektif dalam produktivitas kerja karyawan. Apabila masalah tersebut tidak segera dilakukan perbaikan, akan dapat merugikan perusahaan karena dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Eluan Mahkota yang berlokasi di Jl. Kebun Kota Tengah I, Rokan Hulu, Riau. Pengumpulan data dan dokumentasi dilakukan kepada seluruh karyawan PT Eluan Mahkota Kabupaten Rokan Hulu, Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Eluan Mahkota, khususnya karyawan pada bagian produksi pengolahan minyak kepala sawit yang berada di Kota Tengah Kecamatan Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu, dengan jumlah karyawan sebanyak 105 orang.

Dalam penelitian ini metode peng ambilan sampel menggunakan rumus Krejcie & Morgan, sebagai berikut.

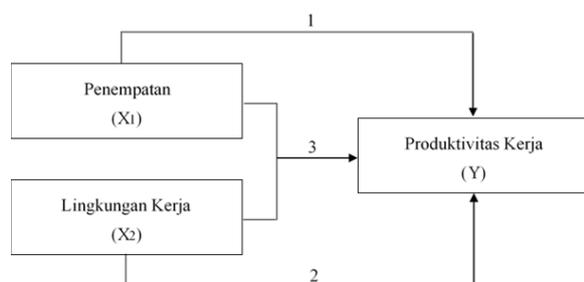
$$\frac{X^2 NP (1-P)}{d^2 (N-1) + X^2 P(1-P)} \quad (1)$$

$$\frac{3,841 \times 105 \times 0,5 (1-0,5)}{0,05^2 (105-1) + 3,841 \times 0,5(1-0,5)}$$

Keterangan: S= jumlah anggota sampel, N= jumlah anggota populasi, P= proporsi populasi = 0.5, d= derajat ketidaktekelitian= 0.05, X2 = nilai tabel X2 = 3.841.

Berdasarkan jumlah karyawan PT Eluan Mahkota, khususnya karyawan pada bagian produksi minyak kelapa sawit yang berada di Kecamatan Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu tersebut, maka diperoleh 83 orang karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit yang berada di Kecamatan Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu yang diambil secara acak.

Sesuai dengan adanya pengaruh antar variabel tersebut maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan terhadap produktivitas kerja.
- H2 : diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
- H3 : diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengujian Hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda ini selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih juga menunjukkan arah hubungan variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan alpha (tingkat kesalahan) 5%, sehingga tingkat keyakinan 95 %.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian terdiri dari karakteristik responden, deskripsi tanggapan responden dan analisis regresi linier berganda.

3.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan dan pendidikan terakhir. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

Tabel 1. Profil Responden

	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	69	83.1
MSE	14	16.9
Umur		
18-30 tahun	39	47.0
31-40 tahun	37	44.6
41-50 tahun	7	8.40
Pendidikan		
SMA	59	71.1
D-3	9	10.8
S1	15	18.1
Masa kerja		
1-3 tahun	28	33.7
4-10 tahun	43	51.8
>10 tahun	12	14.5

3.2. Deskripsi Tanggapan Responden

Penjelasan tanggapan responden dilakukan dengan memberikan skor pada data yang diperoleh dari jawaban kuesioner. Dengan skor tersebut akan diperoleh angka-angka yang dapat membantu dalam memberikan gambaran apakah penilaian penempatan dan lingkungan kerja baik atau tidak terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2. Rata-rata Tanggapan Responden

Variabel	Rata-Rata	Kategori
Penempatan kerja	3.88	Baik
Lingkungan kerja	3.62	Baik
Produktivitas	3.11	Baik

3.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara variabel bebas Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan, dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya diperoleh hasil seperti pada Tabel 3 sebagai berikut:.

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.040	6.912		2.755	.007
1 Penempatan	.652	.246	.390	2.649	.010
Lingkungan Kerja	.595	.279	.314	2.131	.036

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 3, maka persamaan regresi berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 19,040 + 0,652x_1 + 0,595x_2$$

Hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien regresi linear berganda tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 19,040. Artinya adalah apabila variabel independen (penempatan dan lingkungan kerja) diasumsikan nol (0), maka konstanta produktivitas kerja karyawan sebesar 19,040 satuan. Nilai koefisien regresi variabel penempatan sebesar 0,652. Artinya adalah jika penempatan (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,652 dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X2) tetap (konstan). Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,595. Artinya jika lingkungan kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,595 dengan asumsi variabel Penempatan (X1) tetap (konstan). Variabel Penempatan (X1) nilai thitung (2,649) > ttabel (1,99006) dengan nilai signifikansi sebesar (0,010) < 0,05, maka hipotesis H0 ditolak dan hipotesis Ha diterima dan dapat diketahui bahwa variabel penempatan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel Lingkungan Kerja (X2) nilai thitung (2,131) > ttabel (1,99006) dengan nilai signifikansi sebesar (0,036) < 0,05, maka hipotesis H0 ditolak dan hipotesis Ha diterima dan dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji F. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Uji Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3505.075	2	1752.537	33.053	.000 ^b
1 Residual	4241.793	80	53.022		
Total	7746.867	82			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Penempatan

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa uji simultan menghasilkan nilai F sebesar 33,053 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F tabel untuk model regresi adalah 3,11 (dengan df = 2 dan n = 80). Diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yakni 33,053 > 3,11 dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000 < 0,05. Dengan demikian hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari penempatan (X1) dan

lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT Eluan Mahkota.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel X terhadap perubahan variabel Y (Akbar, 2020). Secara sederhana, koefisien determinasi selalu dikaitkan dengan seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan varian dari variabel Y. Semakin besar R² mendekati 1 maka besar pula sumbangan pengaruh X terhadap Y, jika R² = 0 berarti variabel bebas tidak menjelaskan variabel terikat. Besaran nilai koefisien determinasi adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (R). Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Koefisien Regresi secara Simultan (Uji R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.452	.439	7.28165

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Penempatan

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* (R^2) adalah sebesar 0.439 berarti secara simultan variabel X1 dan X2 memberikan kontribusi terhadap variabel Y sebesar 43,9%, sisanya 56,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

3.4 Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh penempatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pengolahan CPO PT Eluan Mahkota, dapat diuraikan sebagai berikut:

3.4.1. Pengaruh Penempatan terhadap Produktivitas kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CPO PT Eluan Mahkota. Hasil ini dibuktikan secara statistik dengan pengujian hipotesis uji t yang diperoleh bahwa: nilai t hitung > dari t tabel sebesar 2,649 dan nilai t tabel sebesar 1,99006. Hal ini berarti: t hitung > ttabel dengan derajat signifikansi 0,010 < α 0,05. Hal ini berarti bahwa semakin tepat penempatan karyawan maka semakin bagus produktivitas karyawan bagian produksi CPO di PT Eluan Mahkota.

Dilihat dari hasil jawaban kuesioner menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel penempatan, dengan indikator: pendidikan, pengetahuan dan keahlian atau keterampilan memiliki rata-rata skor

sebesar 3,88 yang berada dalam kategori baik. Skor tertinggi pada variabel penempatan adalah: indikator keahlian/keterampilan, dengan rata-rata skor 4,10 yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa keahlian/keterampilan sudah baik sehingga harus dipertahankan karena mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CPO.

Sedangkan skor yang terendah dari variabel penempatan adalah: pengetahuan dengan rata-rata skor 3,63 yang berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penempatan karyawan perusahaan harus melihat pengalaman kerja terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Proses penerapan kebijakan perusahaan PT Eluan Mahkota, sesuai dengan hasil observasi lapangan dilakukan dengan pertimbangan jenjang karyawan, masa kerja karyawan serta pengalaman kerja karyawan, tentunya hal ini merupakan hal mendasar dalam penentuan job yang diberikan perusahaan kepada karyawan, agar memperoleh suasana kerja yang produktif dan hasil kompetitif pula.

Hasil penelitian ini, sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh S. Sinaga & Ibrahim (2016), dengan judul Pengaruh Penempatan dan Insentif Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) BAH Jambi. Hasil penelitiannya mengemukakan bahwa variabel penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) BAH Jambi.

3.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa: lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CPO PT Eluan Mahkota. Hasil ini dibuktikan secara statistik dengan pengujian hipotesis uji t yang diperoleh bahwa: nilai thitung > dari ttabel sebesar 2,131 dan nilai ttabel sebesar 1,99006. Hal ini berarti: thitung > ttabel dengan derajat signifikansi $0,036 < \alpha < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara statistik lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CPO di PT Eluan Mahkota.

Dilihat dari hasil jawaban kuesioner menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel lingkungan kerja, dengan indikator: sirkulasi udara ditempat kerja, keamanan ditempat kerja dan hubungan atasan dengan bawahan memiliki rata-rata skor sebesar

3,62 yang berada dalam kategori baik. Skor tertinggi pada variabel penempatan adalah: indikator sirkulasi udara ditempat kerja pernyataan kedua “Kebersihan lingkungan kerja ini sudah dikelola secara baik sehingga tidak menimbulkan bau-bauan yang berbahaya yang dapat mengganggu kesehatan tubuh”, dengan rata-rata skor 4,10 yang berada pada kategori baik. Sedangkan skor yang terendah dari variabel lingkungan kerja adalah: sirkulasi udara ditempat kerja pernyataan ketiga “Terkadang saya mencium aroma yang tidak enak karena bau toilet yang tidak bersih” dengan rata-rata skor 2,36 yang berada dalam kategori tidak baik.

Hasil tersebut menunjukkan sebagian besar responden menyatakan bahwa lingkungan kerja perusahaan terkategori baik. Lingkungan kerja perusahaan yang secara umum terkategori baik, tampak dari penerangan di tempat kerja cukup untuk mendukung ketelitian dan kelancaran dalam bekerja. Kebersihan dan kerapian tempat kerja serta sirkulasi udara sudah cukup. Hal ini dapat terlihat dari karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bangunan tempat kerja masih layak untuk digunakan dan sangat mendukung karyawan untuk bekerja lebih baik. Namun demikian ada beberapa indikator yang masih kurang baik seperti sirkulasi udara ditempat kerja pada pernyataan “terkadang saya mencium aroma yang tidak enak karena bau toilet yang tidak bersih”. Hal ini perlu jadi perhatian oleh perusahaan sehingga dengan lingkungan yang bersih dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi CPO PT Eluan Mahkota.

Hasil penelitian ini, sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Audina & Andri (2016), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT Perkebunan Nusantara V Sei Rokan. Hasil penelitiannya mengemukakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Sei. Rokan.

3.4.3. Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa: secara simultan penempatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji F tersebut diperoleh nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel yakni $33,053 > 3,11$ dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yakni $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari penempatan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT Eluan Mahkota. Besarnya

nilai pengaruh tersebut 43,9%, sedangkan sisanya 56,1% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain seperti kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan lain sebagainya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu antara lain Haryati & Hajar (2016) yang menyatakan bahwa penempatan dan insentif kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Astarina et al., (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih produktivitas kerja karyawan yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman dan keterampilannya, serta sedapat mungkin memberikan kenyamanan dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang lebih baik seperti memberikan pelayanan yang sesuai dengan harapan karyawan di tempat kerja, kondisi kerja yang nyaman di dalam menyelesaikan pekerjaan, dan memperhatikan hubungan karyawan agar lebih terciptanya kerja sama, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai..

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penempatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan CPO PT Eluan Mahkota. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya signifikansi penempatan $0,010 < 0,05$, dapat diartikan bahwa penempatan kerja yang baik pada karyawan bagian pengolahan CPO PT Eluan Mahkota mampu meningkatkan besarnya produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan CPO PT Eluan Mahkota. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya signifikansi penempatan $0,036 < 0,05$, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman pada karyawan bagian pengolahan CPO PT Eluan Mahkota mampu meningkatkan besarnya produktivitas kerja karyawan.

Penempatan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian

pengolahan CPO PT Eluan Mahkota. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya signifikansi penempatan $0,000 < 0,05$, dapat diartikan bahwa penempatan kerja dan lingkungan kerja yang baik pada karyawan bagian pengolahan CPO PT Eluan Mahkota mampu meningkatkan besarnya produktivitas kerja karyawan.

Penempatan dan lingkungan kerja memberikan kontribusi pada produktivitas kerja karyawan sebesar 43,9%, sisanya 56,1% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Daftar Rujukan

- [1] Akbar, Y. R. (2020). *ANALISIS KUANTITATIF: Pengolahan Data Statistik Menggunakan SPSS & Pengumpulan Data Survei Google Form/Survey Monkey* (Vol. 1). Pena Persada.
- [2] Astarina, I., Hapsila, A., & Ramadan, G. (2020). Effect Of Education Level And Work Environment On Employee Productivity In Pt. Teso Indah Indragiri Hulu Regency. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 133–141.
- [3] Audina, M., & Andri, S. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik kelapa sawit pt. Perkebunan nusantara v sei rokan. In *JOM FISIP* (Vol. 3, Issue 1). <https://media.neliti.com/media/publications/32925-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-dan-insentif-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-pad.pdf>
- [4] Fathussyaadah, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO. *Jurnal Ekonomak*, 6(2), 1–15.
- [5] Haryati, E., & Hajar, S. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(1), 7–13.
- [6] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21*. In *PT Bumi Aksara. Jakarta*.
- [7] Sinaga, A. A. P. (2015). Pengaruh Penempatan dan Insentif Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Ptp. Nusantara IV (Persero) Bah Jambi. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 1(2).
- [8] Sinaga, S., & Ibrahim, M. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)*. <https://www.neliti.com/publications/33206/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-bagian-produksi>
- [9] Sunyoto, D. (2015). Manajemen dan Pengembangan sumber daya Manusia. In *Yogyakarta: CAPS*.
- [10] Sutrisno, E. (2015). Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Penerbit: Prenada Media Group, Jakarta*.
- [11] Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja Edisi ke 3. In *PT Raja Grafindo, Jakarta*.
- [12] Zuana, C. I. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).