



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. GOLD COIN INDONESIA KIM II MABAR

Ica Fazana Taptanzani<sup>1</sup>, Ade Rahma Ayu Siregar<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen

<sup>1</sup>[fazanataptanzani00@gmail.com](mailto:fazanataptanzani00@gmail.com), <sup>2</sup>[aderahma19@yahoo.com](mailto:aderahma19@yahoo.com)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gold Coin Indonesia Kim II Mabar. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 181 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan adalah *Random Sampling* atau juga disebut *Sampling Sensus*. Yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada didalam satu populasi untuk dijadikan sampel Analisis data menggunakan uji Regresi Linier Berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), Uji Parsial (Uji  $t$ ), Uji Simultan (Uji  $f$ ), sedangkan pengolahan data menggunakan SPSS 28. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan keberadannya terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, selain itu secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Kerja

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine whether there is a work environment and job satisfaction on employee productivity at PT. Gold Coin Indonesia Kim II Mabar. The sample in this study were 181 employees. The sampling technique used is Random Sampling or also called Census Sampling. That is a sampling technique that provides equal opportunities to every member in a population to be sampled. Data analysis uses Multiple Linear Regression test, hypothesis testing uses the coefficient of determination test ( $R^2$ ), Partial Test ( $t$  test), Simultaneous Test ( $f$  test), while the data processing used SPSS 28. The results showed that from the coefficient of determination test ( $R^2$ ) the work environment and job satisfaction variables were able to explain their existence on the employee productivity variable. , while job satisfaction has a positive and significant effect on employee work productivity, and simultaneously work environment and job satisfaction have a positive and significant effect on employee work productivity.*

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, and Work Productivity

## **1. PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, menyenangkan dan juga nyaman, karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan juga meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang bertujuan untuk bersama-sama dalam pencapaian kesuksesan perusahaan atau institusi itu sendiri. Dalam menjalankan aktivitas tidak luput memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan, dan juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada di luar perusahaan atau lingkungan sekitarnya.

Setiap orang yang bekerja tentunya mengharapkan dan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan memengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer atau atasan. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2019) Sementara itu, (Wibowo, 2019) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecendrungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya dan berkaitan erat dengan berbagai aspek dari pekerjaannya seperti gaji, supervisi dari atasan, rekan kerja, kesempatan promosi, dan sebagainya. Di dalam pekerjaan juga memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup dengan kondisi kerja yang kurang ideal dan semacamnya dan yang menjadi tolak ukur kepuasan kerja seseorang adalah perilaku absen, perilaku tidak masuk kerja (absen) cenderung menunjukkan korelasi yang negatif dengan kepuasan kerja artinya karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi cenderung jarang absen atau kata lain selalu hadir untuk bekerja atau sebaliknya, karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya rendah maka ia akan sering tidak masuk kerja (absen) namun korelasi tersebut tidak terlalu kuat.

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim dan organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun dikatakan tidak atau kurang berhasil. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai output dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan input. Selain itu, dapat dikatakan bahwa kinerja sebagai suatu hasil output dari suatu proses pelaksanaan tugas akan berpengaruh terhadap produktivitas dalam bekerja. Semakin baik kinerja seorang pegawai berarti karyawan tersebut juga semakin produktif, atau produktivitas kerjanya semakin meningkat. (Kartika, 2020) mengutarakan produktivitas bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan

memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu, motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, pendidikan.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Noermalita et al., 2021) dengan judul penelitian “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ” menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan dalam penelitian ini juga didapatkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, hasil ini sejalan dengan kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini dan hasilnya menunjukkan bahwa tingkat produktivitas para karyawan cukup tinggi. Yang artinya lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan sudah berjalan sebagai mana mestinya. Penelitian yang dilakukan oleh (Pambudi, 2020) dengan judul penelitian “ Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Nu-Graha ” menyatakan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan di koperasi jasa keuangan syariah KJKS Nu-Graha di Bumiayu. Penelitian yang dilakukan oleh (Mastuti, 2019) dengan judul penelitian “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Gerbang NTB Emas ” menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja karyawan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja di PT. Gerbang NTB Emas.

PT Gold Coin Indonesia KIM II Mabar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi pakan ternak unggas. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Pulau Bali No. 2 Kawasan Industri Medan II, Medan Belawan KM 10,5 Sumatera Utara. Pada saat ini pabrik dan kantor pemasaran PT. Gold Coin Indonesia KIM II Mabar memiliki *technology muktahir* yang didukung oleh tenaga kerja yang memiliki pengalaman di lapangan. Dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis pada PT Gold Coin Indonesia KIM II Mabar masih ada karyawan yang tidak memiliki tingkat kedisiplinan dalam penggunaan jam kerja, diantaranya istirahat sebelum waktunya dan menggunakan waktu istirahat yang berlebihan dari waktu yang sudah di tentukan, kurangnya motivasi kerja, komunikasi yang buruk, merasa tidak puas dengan perusahaan, kebijakan sumber daya manusia kurang memadai.

Adapun setelah penulis melakukan observasi dan wawancara, berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut penulis memperoleh keadaan di lapangan bahwa mayoritas karyawan PT Gold Coin Indonesia KIM II Mabar khususnya yang bekerja pada bagian produksi pakan ternak memiliki masa kerja yang jangka waktu kerjanya cukup pendek atau terhitung dalam waktu 3 bulan. Mengapa, karena terciptanya peraturan sistem kontrak kerja dan berlakunya sistem kontrak kerja di perusahaan tersebut untuk mengetahui hal-hal yang

menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Selain itu, penulis juga memperoleh informasi bahwa PT Gold Coin Indonesia KIM II Mabar merekrut karyawan baru hanya untuk mengganti karyawan yang resign atau pensiun ataupun habis masa kontrak tetapi membantu perusahaan untuk berkembang lebih baik dan juga untuk mengisi posisi yang kosong, mengganti karyawan lama, melakukan *survey*.

Berdasarkan uraian diatas dan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Gold Coin Indonesia KIM II Mabar”**.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005:15) dalam buku Manajemen Produksi, lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Sedangkan menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sementara itu, dalam buku Produktivitas Kerja: Pengertian dan Ruang Lingkupnya oleh Simanjuntak (2003:39), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2011:21) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

### Kepuasan Kerja

Mila Badriyah (2015) mengartikan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Wexley dan Yukl berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai “the way an employee feels about his or her job”. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti

upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

**3. METODE**

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan PT. Gold Coin Indonesia KIM II Mabar Medan yang berada di Km. 10.5, Jl. Pulau Bali No.2 Kawasan Industri Medan II, Sempali, Medan Belawan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2021 sampai dengan Mei 2022. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Sampling* atau juga disebut *Sampling Sensus*. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja dengan indikator penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara/kebisingan, keamanan dan variabel kepuasan kerja dengan indikator kemangkiran, keinginan pindah, kinerja karyawan, rekan kerja, kenyamanan kerja karyawan sedangkan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 181 karyawan pada PT. Gold Coin Indonesia Medan yang menjadi responden. Model analisis data menggunakan deskriptif kuantitatif dengan regresi linier berganda dengan model persamaan  $Y = a+b_1X_1+b_2X_2+e$ . Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi, uji parsial, dan uji simultan, dan pengolahan data menggunakan program SPSS v 28.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

**a. Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui ketetapan dari setiap instrument, sebagai uji coba instrument untuk menguji kelayakan sebuah kuesioner, maka dilakukan uji valid kuesioner yaitu yang di lakukan pada karyawan pada PT. Gold Coin Indonesia Medan yang disebarkan melalui *google form*. Kuesioner ini di isi oleh karyawan pada PT. Gold Coin Indonesia Medan yang berjumlah 30 orang responden. Uji validitas merupakan alat yang dipakai untuk melihat ketetapan instrument yang digunakan dalam sebuah penelitian. Dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Hasil validitas dari setiap instrument variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1: Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Instrumen	Nilai Validitas		Kesimpulan
	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
LingkunganKerja1	0.879		Valid
LingkunganKerja2	0.718		Valid

LingkunganKerja3	0.890	0.367	Valid
LingkunganKerja4	0.726		Valid
LingkunganKerja5	0.916		Valid
LingkunganKerja6	0.726		Valid
LingkunganKerja7	0.850		Valid
LingkunganKerja8	0.577		Valid
LingkunganKerja9	0.681		Valid
LingkunganKerja10	0.635		Valid
LingkunganKerja11	0.811		Valid
LingkunganKerja12	0.666		Valid
LingkunganKerja13	0.627		Valid
LingkunganKerja14	0.859		Valid
LingkunganKerja15	0.928		Valid
LingkunganKerja16	0.879		Valid
LingkunganKerja17	0.718		Valid
LingkunganKerja18	0.906		Valid

Dari hasil tabel diatas terlihat bahwa hasil dari pengujian setiap instrument variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai  $r_{hitung} 0.879 > 0.367$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan dari setiap variabel lingkungan kerja yang dipakai valid.

Tabel 2: Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

Instrumen	Nilai Validitas		Kesimpulan
	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
KepuasanKerja1	0.662	0.367	Valid
KepuasanKerja2	0.649		Valid
KepuasanKerja3	0.566		Valid
KepuasanKerja4	0.405		Valid
KepuasanKerja5	0.602		Valid
KepuasanKerja6	0.654		Valid
KepuasanKerja7	0.576		Valid
KepuasanKerja8	0.384		Valid
KepuasanKerja9	0.497		Valid
KepuasanKerja10	0.735		Valid

KepuasanKerja11	0.695	0.367	Valid
KepuasanKerja12	0.664		Valid
KepuasanKerja13	0.749		Valid
KepuasanKerja14	0.677		Valid
KepuasanKerja15	0.578		Valid

Dari hasil tabel diatas terlihat bahwa hasil dari pengujian setiap instrument variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai  $r_{hitung} 0.662 > 0,205$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan dari setiap variabel Kepuasan Kerja yang dipakai valid.

Tabel 3: Validitas Instrumen Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Instrumen	Nilai Validitas		Kesimpulan
	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
Produktivitas Kerja1	0.656	0.367	Valid
Produktivitas Kerja2	0.799		Valid
Produktivitas Kerja3	0.744		Valid
Produktivitas Kerja4	0.706		Valid
Produktivitas Kerja5	0.837		Valid
Produktivitas Kerja6	0.689		Valid
Produktivitas Kerja7	0.586		Valid
Produktivitas Kerja8	0.714		Valid
Produktivitas Kerja9	0.582		Valid
Produktivitas Kerja10	0.598		Valid
Produktivitas Kerja11	0.582		Valid
Produktivitas Kerja12	0.654		Valid
Produktivitas Kerja13	0.536		Valid
Produktivitas Kerja14	0.452		Valid
Produktivitas Kerja15	0.519		Valid
Produktivitas Kerja16	0.666		Valid
Produktivitas Kerja17	0.789		Valid
Produktivitas Kerja18	0.757		Valid
Produktivitas Kerja19	0.646		Valid
Produktivitas Kerja20	0.829		Valid
Produktivitas Kerja21	0.685		Valid

Dari hasil tabel diatas terlihat bahwa hasil dari pengujian setiap instrument variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai  $r_{hitung} 0.656 > 0,205$ , dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan dari setiap variabel Produktivitas Kerja yang dipakai valid.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui bahwa instrument yang digunakan merupakan instrument yang tepat, stabil dan konsisten jika digunakan dengan berulang-ulang pada waktu yang berbeda. Instrument dikatakan reliabel jika nilai cronbach alfa > cronbach alfa toleransi 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alfa	Kesimpulan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0.967	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0.907	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	0.948	Reliabel

Hasil tabel uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alfa seluruh Variabel 0,90 > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian ini dikatakan reliabel.

**2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh fasilitas dan promosi terhadap kepuasan pengunjung pada objek wisata pantai kahona Barus. Berikut adalah tabel hasil pengujian regresi linear berganda pada setiap variabel yaitu:

Tabel 5: Hasil Pengujian Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59,001	7,439		7,931	,000
	Lingkungan_Kerja	,054	,095	,040	,565	,573
	KepuasanKerja	,420	,078	,381	5,397	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 59.001 + 0.054X_1 + 0.420X_2$$

Pada model regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta produktivitas kerja sebesar 59.001 artinya jika nilai variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) nilainya 0, maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar 59.001. Koefisien regresi masing-masing variabel bebas bernilai positif, artinya produktivitas kerja yang dilakukan karyawan pada PT. Gold Coin Indonesia Medan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

**Hasil Pengujian Hipotesis**

**a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Tabel 6: Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,376 <sup>a</sup>	,141	,132	6,684
a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Lingkungan_Kerja				

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.141 atau 14.1% menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Gold Coin Indonesia Medan, sedangkan sisanya 85.9%.

**a. Uji Simultan (Uji F)**

Tabel 7: Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1307,743	2	653,871	14,634	,000 <sup>b</sup>
	Residual	7953,417	178	44,682		
	Total	9261,160	180			
a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Lingkungan_Kerja						

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  yaitu 14.634 > dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 2.65 dan nilai signifikan  $0.000 <$  dari nilai alpha 0.05. Maka keputusan yang diambil  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. ). Dengan demikian variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Cold Coin Indonesia Medan.

**b. Uji Parsial (Uji t)**

Tabel 8: Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59,001	7,439		7,931	,000
	Lingkungan_Kerja	,054	,095	,040	,565	,573
	Kepuasan_Kerja	,420	,078	,381	5,397	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa:

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja  $0.565 < t_{tabel}$  1.653 dan nilai signifikan  $0.573 >$  dari alpha 0.05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, dengan demikian secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja  $5.397 > t_{tabel}$  1.653 dan nilai signifikan  $0.000 <$  dari nilai alpha 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

**5. KESIMPULAN**

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.141 atau 14.1% menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Gold Coin Indonesia Medan, sedangkan sisanya 85.9%.

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yaitu 14.634  $>$  dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 2.65 dan nilai signifikan  $0.000 <$  dari nilai alpha 0.05. Maka keputusan yang diambil  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Dengan diterimanya  $H_1$  menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan keragaman variabel terikat ( $Y$ ). Dengan demikian variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Cold Coin Indonesia Medan. Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja  $0.565 < t_{tabel}$  1.653 dan nilai signifikan  $0.573 >$  dari alpha 0.05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, dengan demikian secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja  $5.397 > t_{tabel}$  1.653 dan nilai signifikan  $0.000 <$  dari nilai alpha 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## 6. REFRENSI

- Hartatik, I. P. (2021). *Buku Praktis Pengembangan SDM* (V. P. Nareswati (ed.); I).
- Kartika, Y. (2020). *Media Sosial Dan Produktivitas Kerja Generasi Milineal* (A. Munandar (ed.); I).
- Lestari, K. W. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Sinar Abadi. Pendidikan Ganesha*, 1–8.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., & puspita puji rahayu. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (ronal watria Nthos (ed.); 1st ed.).
- Mastuti. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Gerbang NTB Emas. Universitas Muhammadiyah Mataram*, .
- Nazdia, L. A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN Area Pelayanan Dan Jaringan(APJ) Sukabumi*. In *Univesitas Pendidikan Indonesia*.
- Noermalita, M., Herman, M., Febriyanita, F., Publik, I. A., Kalimantan, U. I., Publik, I. A., & Kalimantan, U. I. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Banjarmasin. Univesitas Islam Kalimantan*, 1–8.
- Pambudi, R. A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha. Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto*, 155.
- Sisca, Candra, E., Sinaga, Sonita Sari, & Revida, E. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (J. Simarmata (ed.); I).
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.); I).
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D* (M. S. Sofia Yustiyani Suryandari, SE. (ed.); edisi ke-3). Bandung : Alfabeta.
- Susanti, N. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di RSUP Haji Adam Malik Medan. Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 2, 1–11.
- Thamrin. (2017). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia* (I).
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja* (5th ed.I).
- Zainal, R., Ahmad, M., Izhari, F., & Rimawati. (2019). *Evaluasi Kinerja Insani Oleh Perusahaan* (N. Aini (ed.); I).