

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Bumi Anugerah Sawit Bengkulu Utara

The Effect Of Employee Welfare, Work Environment, And Interpersonal Relationships On The Work Productivity Of Employees At Pt. Bumi Anugerah Sawit Bengkulu Utara

Alif Novliyan Alamsyah ¹⁾; Tito Irwanto ²⁾; Ramadan Subhi ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ anovliyan@gmail.com

How to Cite :

Novliyan A, A., I, Tito., Subhi, R. (2026). The Effect Of Employee Welfare, Work Environment, And Interpersonal Relationships On The Work Productivity Of Employees At Pt. Bumi Anugerah Sawit Bengkulu Utara. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 2(3).

ARTICLE HISTORY

Received [02 Januari 2026]

Revised [06 Maret 2026]

Accepted [30 Maret 2026]

KEYWORDS

Employee Welfare, Work Environment, Interpersonal Relationships.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan menjadi faktor penting bagi keberhasilan perusahaan. PT. Bumi Anugerah Sawit menghadapi tantangan dalam menjaga produktivitas di tengah tuntutan kerja yang tinggi, sehingga diperlukan perhatian terhadap kesejahteraan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bumi Anugerah Sawit Bengkulu Utara. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 40 responden, dan data dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan hubungan interpersonal (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Nilai Fhitung sebesar $1041,083 > Ftabel 2,86$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, menandakan adanya pengaruh bersama antara ketiga variabel independen terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,843 berarti bahwa 84,3% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 15,7% lainnya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kesejahteraan, penciptaan lingkungan kerja yang baik, serta hubungan interpersonal yang harmonis berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Bumi Anugerah Sawit Bengkulu Utara.

ABSTRACT

Employee work productivity is an important factor for the success of the company. PT. Bumi Anugerah Sawit faces challenges in maintaining productivity amidst high work demands, so it requires attention to employee welfare, work environment, and interpersonal relationships. This study aims to analyze the influence of employee welfare, work environment, and interpersonal relationships on employee work productivity at PT. Bumi Anugerah Sawit Bengkulu Utara. The research method uses a quantitative approach with 40 respondents, and the data are analyzed through validity and reliability tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2) using SPSS version 26. The results show that employee welfare (X_1), work environment (X_2), and interpersonal relationships (X_3) have a positive and significant effect on employee work productivity (Y), both partially and simultaneously. The calculated F value of $1041.083 > Ftabel 2.86$ and a significance of $0.000 < 0.05$, indicating a joint influence between the three independent variables on work productivity. The coefficient of determination (R^2) value of 0.843 means that 84.3% of the variation in work productivity can be explained by these three variables, while the remaining 15.7% is influenced by other factors outside the study. Thus, it can be concluded that improving welfare, creating a good work

environment, and harmonious interpersonal relationships play an important role in increasing employee work productivity at PT. Bumi Anugerah Sawit Bengkulu Utara.

PENDAHULUAN

Judul penelitian ini dipandang sangat tepat karena mampu mencerminkan permasalahan utama yang dihadapi banyak perusahaan, termasuk PT. Bumi Anugerah Sawit Bengkulu Utara, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas karyawan adalah faktor kunci keberhasilan perusahaan, sebab tinggi rendahnya produktivitas akan menentukan sejauh mana perusahaan dapat bersaing, berkembang, serta mencapai tujuan bisnisnya.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Produktivitas didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja (Sutanto & Tjahjono, 2020). Tingginya produktivitas karyawan menunjukkan bahwa perusahaan mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.

Kesejahteraan karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, termasuk PT. Bumi Anugerah Sawit Bengkulu Utara, karena berhubungan langsung dengan motivasi, kepuasan, dan loyalitas kerja. Dalam dunia kerja modern, kesejahteraan tidak hanya dipandang sebagai pemberian gaji, tetapi juga meliputi pemenuhan kebutuhan fisik, psikologis, sosial, dan pengembangan diri. Salah satu faktor penting adalah **kesejahteraan karyawan**. Menurut Rahmawati (2020), kesejahteraan karyawan mencakup pemenuhan kebutuhan fisik, sosial, dan psikologis, seperti gaji, tunjangan, jaminan kesehatan, dan fasilitas pendukung lainnya. Karyawan yang merasa sejahtera akan lebih termotivasi, berkomitmen, dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan sehingga produktivitas kerja meningkat.

Selain itu, Lingkungan kerja adalah faktor penting yang menentukan bagaimana karyawan merasa nyaman, aman, dan termotivasi dalam bekerja. Bagi PT. Bumi Anugerah Sawit yang bergerak di bidang perkebunan dan industri pengolahan, kualitas lingkungan kerja menjadi hal strategis karena aktivitas pekerjaan sebagian besar dilakukan di lapangan dan pabrik yang membutuhkan kondisi kerja yang sehat, aman, dan mendukung produktivitas. **lingkungan kerja** juga berperan besar dalam menunjang produktivitas. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi fisik (penerangan, suhu, ventilasi, keamanan) dan nonfisik (iklim organisasi, gaya kepemimpinan, serta budaya kerja). Lingkungan kerja yang kondusif dapat mengurangi stres, meningkatkan kenyamanan, dan mendorong efektivitas kerja (Putri & Kasmir, 2021).

Faktor lain yang tak kalah penting adalah **hubungan interpersonal**. Hubungan interpersonal adalah interaksi sosial yang terjalin antarindividu dalam organisasi, baik antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Hubungan yang harmonis akan meningkatkan kerja sama tim, memperlancar komunikasi, serta menciptakan iklim kerja yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas (Hidayat & Amalia, 2022). Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut diidentifikasi sebagai variabel bebas, yaitu kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal. Ketiga faktor tersebut dipandang mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas kerja karyawan.

Bagi perusahaan perkebunan kelapa sawit seperti **PT. Bumi Anugerah Sawit Bengkulu Utara**, tantangan dalam menjaga produktivitas karyawan sangat kompleks. Perusahaan tidak hanya dituntut meningkatkan hasil produksi, tetapi juga harus mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Pekerjaan di sektor perkebunan menuntut tenaga fisik yang besar, konsistensi kerja lapangan, serta hubungan sosial yang kuat antarkaryawan. Apabila kesejahteraan tidak terjamin, misalnya dalam bentuk gaji yang tidak memadai, fasilitas kesehatan yang terbatas, atau tunjangan yang kurang sesuai, maka karyawan akan merasa tidak puas dan kehilangan motivasi. Kondisi ini dapat menurunkan produktivitas kerja, bahkan memicu tingginya tingkat turnover karyawan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dari aspek fisik (seperti pencahayaan yang kurang, ventilasi buruk, atau ruang kerja yang tidak nyaman) maupun non-fisik (seperti kepemimpinan otoriter, komunikasi yang buruk, atau budaya kerja yang negatif), akan menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini membuat karyawan kehilangan semangat, mudah lelah, dan tidak fokus, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas kerja, dan Hubungan interpersonal yang tidak harmonis, misalnya ditandai dengan rendahnya rasa saling menghargai, kurangnya komunikasi, Kondisi ini akan melemahkan kerja sama tim,

menurunkan rasa kebersamaan, dan berdampak langsung pada produktivitas karyawan, maka produktivitas karyawan dapat menurun dan menghambat pencapaian target.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut (Ajabar, 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi Menurut Afandi (2021), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Erliyanti & Yurmaini (2021) MSDM didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, mobilisasi dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan organisasi dapat dicapai secara terintegrasi.

Sementara itu, Dessler (2020) melihat MSDM sebagai seperangkat kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seorang manajer untuk mengatur aspek yang berkaitan dengan “orang” dalam organisasi, seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pemberian penghargaan, serta menciptakan hubungan kerja yang sehat. Pandangan ini menekankan peran MSDM sebagai mitra strategis organisasi dalam membangun tenaga kerja yang kompeten dan produktif.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat disimpulkan sebagai proses pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi yang bertujuan untuk memelihara, memotivasi, serta mengembangkan kompetensi karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. MSDM tidak hanya berperan dalam menyampaikan tujuan organisasi melalui pemanfaatan tenaga kerja. Selain itu, MSDM juga merupakan seperangkat kebijakan dan praktik strategis seperti perekrutan, pelatihan, kompensasi, dan pembinaan hubungan kerja untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif dan kompeten. Tujuan akhirnya adalah terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan harmonis dengan organisasi, yang mendukung keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan.

Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan langsung dengan motivasi, kepuasan, serta produktivitas kerja. Konsep kesejahteraan tidak hanya mencakup aspek material seperti gaji, tetapi juga aspek non-material seperti keamanan kerja, kesempatan pengembangan diri, dan keseimbangan kehidupan kerja.

Menurut Hasibuan (2021), kesejahteraan karyawan adalah balas jasa tidak langsung yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja. Balas jasa ini berupa tunjangan, asuransi, fasilitas kesehatan, serta program rekreasi. Sedarmayanti (2020) menyatakan bahwa kesejahteraan adalah kondisi di mana kebutuhan dasar dan tambahan pekerja dapat terpenuhi sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Dessler (2020) melihat kesejahteraan karyawan sebagai upaya perusahaan untuk memberikan rasa aman, kesehatan, dan peluang pengembangan karier yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja.

Sementara Simamora (2021) menekankan bahwa kesejahteraan adalah bentuk investasi organisasi untuk menjaga retensi karyawan agar tidak mudah berpindah ke perusahaan lain. Employee well-being atau diterjemahkan sebagai “kesejahteraan karyawan” biasanya berbicara mengenai kondisi psikologis karyawan di tempat kerja. Lalu menurut Robinson dan Chitra (2020), kesejahteraan karyawan (employee welfare) adalah segala bentuk layanan, fasilitas, atau manfaat tambahan yang diberikan oleh organisasi untuk meningkatkan kenyamanan, kesehatan, dan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa kesejahteraan karyawan dapat dikategorikan ke dalam tiga bentuk utama, yaitu kesejahteraan material, sosial, dan psikologis. Ketiga bentuk ini saling melengkapi untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal sehingga karyawan dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan menghasilkan produktivitas yang maksimal.

Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan selama mereka menjalankan tugasnya di perusahaan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi cara mereka bekerja, semangat, motivasi, hingga hasil pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik tempat kerja, suasana sosial, hubungan antarindividu, serta kebijakan organisasi yang berhubungan dengan kenyamanan dan keamanan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan ketika bekerja, termasuk tata ruang kerja, fasilitas, suhu, penerangan, serta hubungan kerja antarindividu, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Darmadi (2020): Sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya, seperti pencahayaan dan pendingin udara.

Selain itu menurut (Latif et al., 2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Indriyati, 2022).

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan tingkat kecocokan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang disampaikan oleh peneliti. Dengan demikian, data dianggap valid jika tidak terdapat perbedaan antara data yang dilaporkan dan data yang sebenarnya terjadi.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0 for Windows (Statistical Package for the Social Sciences). Tujuannya yaitu untuk mengevaluasi kevalidan setiap butir pertanyaan yang dapat dilihat dari Corrected item - Total Correlation setiap butir pertanyaan.

Uji Reabilitas

Menurut Ary, Jacobs, & Sorensen (2020), uji reliabilitas adalah proses untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian bebas dari kesalahan pengukuran dan mampu menghasilkan data yang konsisten. Instrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran tetap stabil ketika digunakan berulang kali pada kondisi yang sama atau pada sampel yang serupa. Reliabilitas penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akurat, konsisten, dan dapat dipercaya, sehingga analisis statistik dan kesimpulan penelitian menjadi valid. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,70$, item pertanyaan dianggap kurang konsisten dan perlu diperbaiki atau dihapus.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda mencakup lebih dari satu variabel independen dalam sebuah studi. Model analisis ini digunakan untuk menguji hubungan setiap variabel independen dengan variabel dependen baik secara terpisah maupun bersamaan. Regresi linier berganda adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen secara simultan. Dengan kata lain, metode ini membantu peneliti melihat seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan bagaimana hubungan linear antarvariabel tersebut Ghozali (2021).

Koefisien Detereminasi

Koefisien determinasi, atau R^2 , merupakan ukuran statistik yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dapat diterangkan oleh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dalam model regresi. Dengan kata lain, R^2 menunjukkan seberapa efisien variabel independen dalam meramalkan variabel dependen. R^2 mempunyai nilai di antara 0 sampai 1: $R^2 = 0 \rightarrow$ Variabel independen tidak memberikan penjelasan terhadap perubahan variabel dependen. $R^2 = 1 \rightarrow$ Variabel independen secara lengkap menjelaskan perubahan variabel dependen. $0 < R^2 < 1 \rightarrow$ Variabel independen menjelaskan sebagian dari variasi variabel dependen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan instrumen penelitian benar-benar mengukur konsep yang dimaksud. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan jumlah sampel 100 responden, diperoleh *degree of freedom* (df) = $n-2$ yaitu $40-2 = 38$ dan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,312. Hasil uji validitas pada variabel Kesejahteraan Karyawan (X_1),

Lingkungan Kerja (X2), Hubungan Interpersonal (X3), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Karyawan di PT. Bumi Anugerah Sawit Bengkulu Utara ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel Kesejahteraan Karyawan (X1)

NO	Pertanyaan	Koefesien Validitas 0,312	Keterangan
1.	X1	0,841	Valid
2.	X1	0,846	Valid
3.	X1	0,891	Valid
4.	X1	0,585	Valid
5.	X1	0,809	Valid
6.	X1	0,751	Valid
7.	X1	0,770	Valid
8.	X1	0,891	Valid
9.	X1	0,871	Valid
10.	X1	0,764	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Kesejahteraan Karyawan (X1) adalah Valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada 0,312

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2)

NO	Pertanyaan	Koefesien Validitas 0,3120	Keterangan
1.	X2	0,831	Valid
2.	X2	0,727	Valid
3.	X2	0,838	Valid
4.	X2	0,645	Valid
5.	X2	0,838	Valid
6.	X2	0,729	Valid
7.	X2	0,749	Valid
8.	X2	0,880	Valid
9.	X2	0,941	Valid
10.	X2	0,731	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah Valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada 0,312

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel Hubungan Interpersonal (X3)

NO	Pertanyaan	Koefesien Validitas 0,312	Keterangan
1.	X3	0,701	Valid
2.	X3	0,747	Valid
3.	X3	0,818	Valid
4.	X3	0,820	Valid
5.	X3	0,851	Valid
6.	X3	0,852	Valid
7.	X3	0,820	Valid
8.	X3	0,806	Valid
9.	X3	0,747	Valid
10.	X3	0,701	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Hubungan Interpersonal (X3) adalah Valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada 0,312.

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

NO	Pertanyaan	Koefesien Validitas	Keterangan
		0,312	
1.	Y	0,869	Valid
2.	Y	0,790	Valid
3.	Y	0,854	Valid
4.	Y	0,735	Valid
5.	Y	0,856	Valid
6.	Y	0,745	Valid
7.	Y	0,848	Valid
8.	Y	0,765	Valid
9.	Y	0,886	Valid
10.	Y	0,825	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah Valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada 0,312

Hasil Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode cronbach alpha, yaitu jika uji reliabilitas bersama sama terhadap seluruh pertanyaan. Sesuatu dapat dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha > 0,60. Realibilitas pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabelitas pada instrumen Kesejahteraan Karyawan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Hubungan Interpersonal (X3), Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Descripton
Kesejahteraan Karyawan (X1)	0,939	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,934	10	Reliabel
Hubungan Interpersonal (X3)	0,927	10	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,945	10	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, 2025.

Dari tabel di atas, dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program IBM SPSS *Statistics* 26 diperoleh hasil *Cronbach Alpha* (α) > 0,60, maka semua instrumen dinyatakan Handal.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya dua atau lebih Sugiyono, (2021:277). Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.365	3.921		-0.858	0.396
	X1	0.218	0.098	0.235	2.215	0.033
	X2	0.439	0.130	0.463	3.381	0.002
	X3	0.411	0.114	0.350	3.609	0.001

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Hasil Uji Kofisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R² sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Hasil uji determinasi di dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	0.843	0.830	2.02281

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0.843 atau (84,3%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 84,3% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan sebesar (84,3%) variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 15,7% dari (100% - 84,3%).), maka dijelaskan dipengaruhi variabel lain dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bumi Anugerah Sawit Bengkulu Utara.

Hasil penelitian ini. Kesejahteraan Karyawan (X1) menunjukkan thitung 2.215 > ttabel 1.685, maka H0 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh, positif, dan signifikan secara statistik pada α 5% terhadap variabel terikat. artinya variabel Kesejahteraan Karyawan (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian, Ha diterima dan Ho ditolak.

Hasil ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya oleh Prayu. (2024). Hasil penelitian ini Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien regresi yang diperoleh adalah: $Y = 12,345 + 0,456 X_1 + 0,378 X_2 + e$ Selain itu, diperoleh nilai R² sebesar 0,652, yang berarti 65,2% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bumi Anugerah Sawit Bengkulu Utara.

Hasil penelitian ini. Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan thitung 3.381 > ttabel 1.685, maka H0 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh, positif, dan signifikan secara statistik pada α 5% terhadap variabel terikat. artinya variabel Lingkungan Kerja (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian, Ha diterima dan Ho ditolak.

Hasil ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya oleh Nurul Ariffaeni Islami dkk. (2024). Hasil penelitian menegaskan bahwa peningkatan produktivitas tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil sinergi antara kesejahteraan, kondisi lingkungan kerja, dan keharmonisan hubungan antarpegawai.

Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bumi Anugerah Sawit Bengkulu Utara.

Hasil penelitian ini. Hubungan Interpersonal (X3) menunjukkan thitung 3.609 > ttabel 1.685, maka H0 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh, positif, dan signifikan secara statistik pada α 5% terhadap variabel terikat. artinya variabel Hubungan Interpersonal (X3) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian, Ha diterima dan Ho ditolak.

Hasil ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya oleh Mira Annisa (2021). Hasil penelitian menunjukkan). Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas, meningkatkan semangat kerja, kepuasan, serta mengurangi stres dan turnover.

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, Hubungan Interpersonal, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bumi Anugerah Sawit Bengkulu Utara.

Berdasarkan hasil penelitian ini analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu Kesejahteraan Karyawan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Hubungan Interpersonal (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Bumi Anugerah Sawit Bengkulu Utara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 1041,083 > Ftabel 2,86 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti semua variabel secara simultan memberikan pengaruh nyata terhadap produktivitas kerja. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,843 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 84,3% variasi produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 15,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik kesejahteraan yang diterima karyawan, semakin nyaman lingkungan kerja yang diciptakan, serta semakin harmonis hubungan interpersonal antarpegawai, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Karyawan yang merasa sejahtera dan dihargai oleh perusahaan akan memiliki motivasi kerja lebih tinggi. Lingkungan kerja yang aman, bersih, dan mendukung juga mendorong efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Selain itu, hubungan interpersonal yang baik antara rekan kerja dan atasan menciptakan suasana kerja yang positif sehingga meningkatkan semangat serta kinerja individu maupun tim.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Nurul Ariffaeni Islami dkk. (2024) yang menyatakan bahwa kesejahteraan, lingkungan kerja, dan hubungan antarpegawai memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas. Begitu juga dengan hasil penelitian Mira Annisa (2021) yang menegaskan bahwa hubungan kerja yang harmonis dapat menumbuhkan motivasi dan mengurangi stres kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan produktivitas karyawan di PT. Bumi Anugerah Sawit Bengkulu Utara sangat bergantung pada perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan, kenyamanan lingkungan kerja, serta keharmonisan hubungan antarpegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linier $Y = -3.365 + 0.218 X1 + 0.439 X2 + 0.411 X3 + 3.921$ Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel variabel Kesejahteraan Karyawan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Hubungan Interpersonal (X3), nilainya 0 (nol), Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Bumi Anugerah Sawit Bengkulu Utara.
2. Hasil uji Hasil uji Kesejahteraan Karyawan (X1) menunjukkan thitung 2.215 > ttabel 1.685, maka H0 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh, positif, dan signifikan secara statistik pada α 5% terhadap variabel terikat. artinya variabel Kesejahteraan Karyawan (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian, Ha diterima dan Ho ditolak.
3. Hasil uji Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan thitung 3.381 > ttabel 1.685, maka H0 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh, positif, dan signifikan secara statistik pada α 5% terhadap variabel terikat. artinya variabel Lingkungan Kerja (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian, Ha diterima dan Ho ditolak.

4. Hasil uji Hubungan Interpersonal (X_3) menunjukkan $t_{hitung} 3.609 > t_{tabel} 1.685$, maka H_0 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh, positif, dan signifikan secara statistik pada $\alpha 5\%$ terhadap variabel terikat. artinya variabel Hubungan Interpersonal (X_3) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak.
5. Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $1041.083 > 2.86$ maka disimpulkan bahwa menerima hipotesis, artinya ada pengaruh simultan antara Kesejahteraan Karyawan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Hubungan Interpersonal (X_3), pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Bumi Anugerah Sawit Bengkulu Utara.

Saran

1. Bagi Perusahaan PT Bumi Anugerah Sawit Bengkulu Utara sebaiknya terus meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pemberian insentif, tunjangan, serta fasilitas kerja yang memadai. Hal ini penting agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih produktif. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek kebersihan, keamanan, maupun kenyamanan, sehingga tercipta suasana kerja yang mendukung kinerja optimal.
2. Bagi Karyawan diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan hubungan interpersonal yang harmonis dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Kerjasama yang baik dan komunikasi yang efektif akan menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan semangat serta produktivitas kerja secara keseluruhan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, khususnya dalam jumlah responden dan variabel yang digunakan. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah sampel dan mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan, agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, dan indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alpin, S., Hanila, S., & Abi, Y. I. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Kabupaten Lebong. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Arifin, Z., & Lastianum, R. (2023). *Manajemen kinerja dan lingkungan kerja di era digital*. Yogyakarta: Deepublish.
- Armansyah, M., Wibowo, R., & Sari, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 55–63.
- Aulia, D., & Baskoro, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 10(2), 112–120.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ary, D., Jacobs, L. C., & Sorensen, C. (2020). *Introduction to research in education (10th ed.)*. Belmont: Wadsworth Cengage Learning.
- Darhan, A., & Rahayu, S. (2022). *Lingkungan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas pegawai*. Bandung: Al.
- Darmadi. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- DeVito, J. A. (2020). *The interpersonal communication book*. Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Boston: Pearson Education.
- Erliyanti, M., & Yurmaini, Y. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan teori dan praktik*. Padang: Lembaga Penerbit Universitas Andalas
- Fachrezi, R., & Khair, H. (2020). *Lingkungan kerja fisik dan non-fisik serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. Medan: CV Pustaka Prima...
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas iponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Hidayat, R., & Amalia, N. (2022). Hubungan interpersonal dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 45–53.
- Indriyati, S. (2022). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45–56.

- Ivantri Prayu, U. (2024). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rodateknindo Purajaya. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Kuncoro, M. (2020). Metode penelitian kuantitatif untuk ilmu sosial dan ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Latif, M., Sari, N., & Hasanah, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 78–88.
- Liliwari, A. (2021). Komunikasi antarpribadi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Marisya, R. (2022). Hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 34–41.
- Mira Annisa. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. P&P Bangkinang. Universitas Islam Riau.
- Nabawi, M. (2023). Psikologi industri dan lingkungan kerja modern. Surabaya: Media Edukasi Nusantara.
- Nasution, S. (2020). Metode penelitian: Pedoman praktis untuk penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Nurul Ariffaeni Islami, dkk. (2024). Pengaruh kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja. *EI-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*.
- Putri, A., & Kasmir. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan produktivitas karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 78–90.
- Ramli, A., Nur, S., & Hidayat, R. (2021). Produktivitas kerja karyawan: Konsep, faktor, dan pengukurannya. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rahmawati, D. (2020). Kesejahteraan karyawan dan dampaknya terhadap motivasi serta produktivitas kerja. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, 7(1), 33–41.
- Rahmawati, D., & Hidayat, M. (2022). Psikologi komunikasi dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Yogyakarta: Deepublish.
- Robinson, P., & Chitra, R. (2020). Employee welfare and organizational performance. New Delhi: McGraw-Hill Education.
- Sedarmayanti. (2020). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia untuk produktivitas organisasi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Syapitri, R., dkk. (2021). Metode penelitian kuantitatif: Pendekatan sampling jenuh. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, E., & Handayani, F. (2023). Komunikasi interpersonal dan dinamika hubungan sosial di lingkungan kerja. Malang: UB Press.
- Wibowo, A. (2021). Interaksi sosial dan hubungan interpersonal dalam organisasi modern. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wicaksono, D. (2022). Metodologi penelitian sosial. Yogyakarta: Graha Ilmu.