

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Jayanegara Indah

Wahyu Sigit Widiatmoko¹, Delfitriani Delfitriani², Deni Hendarto³

¹Teknologi Industri Pertanian, Universitas Djuanda, wahyusigitwidiatmoko92@gmail.com

²Teknologi Industri Pertanian, Universitas Djuanda, delfitriani@unida.ac.id

³Teknologi Industri Pertanian, Universitas Djuanda, deni.hendarto@unida.ac.id

ABSTRAK

Lingkungan kerja dan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mendukung produktivitas dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurang nyaman dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan serta dapat menurunkan produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja serta menganalisis variabel paling dominan dalam produktivitas kerja. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode Regresi Linear Berganda. Lingkungan kerja dan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan sedangkan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jayanegara Indah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung $>$ F tabel yaitu sebesar $5,104 > 3,138$. Nilai t hitung sumber daya manusia lebih kecil dari t tabel yaitu sebesar $-1,942 < 1,668$ dan nilai t hitung lingkungan kerja lebih tinggi dari nilai t tabel yaitu sebesar $2,680 > 1,668$. Lingkungan kerja menjadi variabel paling dominan dalam produktivitas kerja karyawan. Secara serempak lingkungan kerja dan sumber daya manusia dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Jayanegara Indah sebesar 10,8%.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Produktivitas kerja, Regresi linear berganda, sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi pembentukan perilaku seorang karyawan dalam bekerja. Menurut (Annisa 2021) lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekeliling seseorang pada saat orang tersebut bekerja antara lain meliputi kondisi baik secara fisik dan secara non fisik. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan, sehingga akan terciptanya peningkatan produktivitas dan kinerja

karyawan. Namun dalam penerapannya perlu dilakukan perhitungan yang akurat agar lingkungan kerja yang disediakan tidak menyulitkan perusahaan dari segi materinya. Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mendukung produktivitas dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurang nyaman dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan serta dapat menurunkan produktivitas kerja. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Panjaitan 2017).

Sumber Daya Manusia (SDM) berkaitan dengan mutu dari tenaga kerja dalam aspek kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan) maupun kemampuan psikologis (mental). Kualitas sumber daya manusia di nilai memiliki cara yang berbeda-beda dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Perbedaan tersebut berupa sikap atau cara pandang antara satu manusia dengan manusia lainnya. Setiap manusia memiliki kemampuan serta minat dalam bidang pekerjaannya. Kemampuan tersebut adalah kemampuan dalam penggunaan mesin maupun pemahaman dalam setiap pekerjaan yang diberikan. Namun, tidak semua manusia memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Manusia yang tidak memiliki kemampuan yang sesuai akan menghambat proses produksi, sehingga produktivitas sulit tercapai (Sejati 2022). Kualitas dari sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kualitas sumber daya manusia dapat dinilai dari pengetahuan karyawan, keterampilan maupun sikap-sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut belum sepenuhnya terlihat pada karyawan di PT. Jayanegara Indah karena ada beberapa karyawan yang tidak bekerja sehingga menyebabkan terjadinya penurunan hasil produksi serta kurangnya pelatihan pada karyawan.

Produktivitas kerja adalah sebuah cara untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien dengan tujuan meningkatkan hasil produksi (Renza 2023). Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas karyawan yang tinggi akan dapat membawa kemajuan yang baik. Produktivitas kerja artinya untuk mendapatkan manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana serta prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*output*) yang optimal.

Tabel 1. Data Produksi daun teh kering per tahun

Tahun	Basah	Kering	Satuan
2019	1.261.312	315.330	Kg
2020	1.020.585	225.150	Kg
2021	798.118	199.530	Kg
2022	775.372	193.850	Kg

Sumber : PT. Jayanegara Indah

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa dalam 4 tahun terakhir (2019-2022) hasil produksi teh kering di PT. Jayanegara Indah terjadi fluktuatif (naik turun). Hasil produksi daun teh kering tertinggi adalah pada tahun 2019 dengan hasil produksi daun teh kering sebanyak 315.330 Kg. Tahun berikutnya mengalami penurunan produksi hingga tahun berikutnya dan pada tahun 2022 mengalami puncak penurunan jumlah produksi terbesar yang hanya memproduksi daun the kering sebanyak 193.850 Kg. Penurunan tersebut disebabkan karena banyaknya hama yang menyerang tanaman teh sehingga daun teh mengalami kerusakan dan tidak bisa dipanen. Selain itu karena banyaknya karyawan yang tidak bekerja menjadi salah satu faktor penuruan hasil produksi tersebut.

PT. Jayanegara Indah merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri produk setengah jadi yaitu produk daun teh kering. Produk teh kering tersebut akan dikirimkan ke perusahaan lain. Melihat betapa pentingnya lingkungan kerja yang baik dan kondusif serta sumber daya manusia pada peningkatan produktivitas kerja. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang

berjudul pengaruh lingkungan kerja dan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jayanegara Indah dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis model regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Metode analisis linear berganda digunakan karena memiliki 2 variabel independent dan 1 variabel dependen pada penelitian ini. Tujuan menggunakan metode ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh apa yang dihasilkan oleh variabel independent (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua tipe data, yaitu data primer dan data sekunder. Data sekunder diperoleh melalui telaah literatur dari sumber-sumber yang dapat dipercaya, seperti jurnal ilmiah, laporan penelitian sebelumnya, buku dan skripsi. Data sekunder akan digunakan untuk mendapatkan informasi tentang lingkungan kerja, sumber daya manusia dan produktivitas kerja karyawan. Data primer diperoleh melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif serta menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan terkait profil responden.

1. Hipotesis Penelitian

Lingkungan kerja digunakan sebagai variabel dalam penelitian yang mencakup aspek lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Tujuan dari beberapa indikator di atas untuk mengetahui kondisi karyawan dalam kenyamanan pada saat bekerja. Sumber daya manusia digunakan sebagai variabel dalam penelitian dengan indikator kompetensi. Indikator tersebut untuk mengetahui kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Berikut beberapa hipotesis yang dilayangkan:

a.) Pengaruh variabel lingkungan kerja.

H_0 : Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jayanegara Indah.

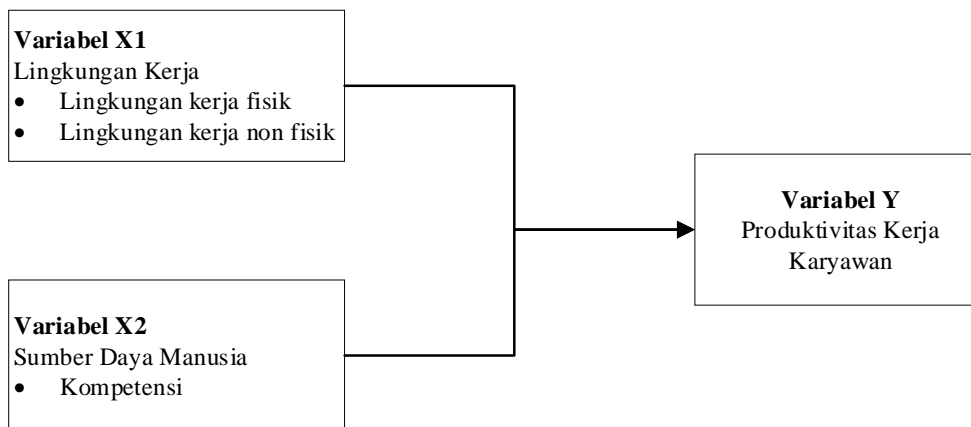
H_1 : Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jayanegara Indah.

b.) Pengaruh variabel sumber daya manusia.

H_0 : Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jayanegara Indah.

H_1 : Variabel sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jayanegara Indah.

Berikut gambar hipotesis dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Hipotesis Penelitian

2. Sampel Penelitian

Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Jayanegara Indah. Jumlah sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus *slovin* yaitu dapat dilihat pada persamaan 1.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (1)$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : tingkat kesalahan (*error*) yang ditoleransi

Berdasarkan data jumlah karyawan di PT. Jayanegara Indah diketahui bahwa jumlah karyawan pada tahun 2023 adalah 219 orang. Dengan tingkat *error* sebesar 10%, diperoleh jumlah sampel yang dapat digunakan yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{219}{1 + 219 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{219}{1 + 2,19}$$

$$n = \frac{219}{3,19}$$

$$n = 68,65 = 69$$

3. Skala *Likert*

Skala *likert* digunakan sebagai bobot untuk menilai respon terhadap berbagai pernyataan. Responden akan memilih beberapa jawaban yang telah disediakan dalam kuesioner. Berikut tingkatan skala *likert* dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai Skala Likert

Nilai	Keterangan	Notasi
5	Sangat setuju	SS
4	Setuju	S
3	Netral	N
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor dengan menggunakan korelasi pearson. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur benar-benar mengukur aspek yang akan diukur. Jika nilai *r* yang dihitung lebih tinggi atau sama dengan nilai *r* tabel yang tertera, maka indikator tersebut dianggap valid. Validitas juga dapat diketahui dengan membandingkan nilai signifikansi dan probabilitas pada tingkat signifikansi 5% dan 1%.

Uji reliabilitas merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi tanggapan dari jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan pada kuesioner penelitian. Suatu instrument dikatakan konsisten atau reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh dari uji reliabilitas $\geq 0,6$, sedangkan suatu instrument dikatakan kurang konsisten atau reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh adalah $< 0,6$.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Metode pendekatan yang digunakan pada uji normalitas adalah metode *Kolmogorov-Smirnow* (KS). Metode ini cocok digunakan karena jumlah sampel yang digunakan ≥ 50 . Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka hal ini mengindikasikan bahwa residual berdistribusi dengan baik. Berikut rumus dari metode *Kolmogorov-Smirnow* yang dapat dilihat pada persamaan 2.

$$D = \max_{1 < i < N} \left(F(y_i) - \frac{i-1}{N}, \frac{i-1}{N} - F(y_i) \right) \quad (2)$$

Keterangan :

D : Nilai maximum

F(y_i) : Peluang distribusi kumulatif

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi adanya korelasi tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu analisis. Uji ini menerapkan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebagai alat untuk mengukur multikolinearitas pada data. Jika nilai VIF melebihi 10 dalam hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat kemungkinan multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat diketahui, yaitu ketidaksamaan *variance* residual harus tetap. Jika *variance* residual berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Kualitas suatu model pengamatan dianggap bagus jika tidak ada tanda-tanda kehadiran

heteroskedastisitas dalam model tersebut. Uji heteroskedastisitas akan dilakukan menggunakan metode uji *glejser*.

d. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan jenis analisis data yang digunakan untuk menggambarkan, menampilkan, dan meringkas kumpulan data. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi tren dan pola dalam data. Analisis deskriptif sangat penting dalam penelitian statistik karena membantu dalam menggambarkan data yang kompleks dan memberikan gambaran lengkap dari data yang dianalisis.

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu teknik statistika yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis model regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Metode analisis linear berganda digunakan karena memiliki 2 variabel independent dan 1 variabel dependen pada penelitian ini. Teknik yang diterapkan pada penelitian ini dirumuskan pada persamaan 3.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (3)$$

Keterangan:

- Y : Produktivitas kerja karyawan
- X1 : Lingkungan kerja
- X2 : Sumber daya manusia
- α : Konstanta
- β_1 dan β_2 : Koefisien regresi tiap variabel independen
- e : *error*

Beberapa langkah yang dapat dilakukan berdasarkan persamaan regresi yaitu koefisien determinasi, uji F dan uji t. Koefisien determinasi diterapkan untuk menilai persentase variasi dalam variabel dependen yang bisa diuraikan oleh variabel independen secara keseluruhan. Uji F dilakukan untuk mengukur dampak gabungan (simultan) dari variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y). Uji

F dapat ditentukan dengan 2 cara, yaitu membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai probabilitas yang digunakan 5% (0,05), nilai signifikansi lebih kecil (<) dari nilai probabilitas. Cara lainnya dengan membandingkan nilai F hitung yang diperoleh dengan nilai F tabel, nilai F hitung lebih besar (>) dari F tabel. Berikut rumus F tabel dapat dilihat pada persamaan (4) dan (5).

$$df1 = (k - 1) \tag{4}$$

Keterangan:

df1 : *degree of freedom*

k : jumlah variabel (independen + dependen)

$$df2 = (n - k - 1) \tag{5}$$

Keterangan:

df2 : *degree of freedom*

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel (independen + dependen)

sedangkan uji t dilakukan untuk mengukur dampak individu dari masing-masing (parsial) variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y). Uji t dapat ditentukan dengan 2 cara, yaitu membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai probabilitas yang digunakan 5% (0,05), nilai signifikansi lebih kecil (<) dari nilai probabilitas. Cara lainnya dengan membandingkan nilai t hitung yang diperoleh dengan nilai t tabel, nilai t hitung lebih besar (>) dari t tabel. Berikut rumus t tabel dapat dilihat pada persamaan (6).

$$df = (n - k) \tag{6}$$

Keterangan:

df : *degree of freedom*

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel (independen + dependen)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Jenis Kelamin

Data karakteristik jenis kelamin responden pada penelitian ini secara lengkap dapat ditemukan pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	41	59
Perempuan	28	41
Jumlah	69	100

Data yang telah diolah dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan laki-laki sebanyak 59% dari total responden. Hal ini menandakan bahwa laki-laki memiliki kekuatan atau tenaga yang lebih kuat karena terdapat beberapa pekerjaan yang memerlukan kekuatan dan menjadikan mereka sebagai kelompok yang paling dominan dalam penelitian ini.

2. Usia

Data karakteristik usia responden pada penelitian ini secara komprehensif dapat ditemukan pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
18-25	8	12
26-32	17	25
33-40	33	48
Lebih dari 40	11	16
Jumlah	69	100

Karakteristik usia responden dalam penelitian ini, sebagian besar responden berada pada rentang usia 26-32 tahun dengan persentase sekitar 49 % dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan lulusan SMA.

3. Pendidikan Terakhir

Data karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir responden pada penelitian ini secara lengkap disajikan dalam Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMP	17	25
SMA	42	61
D3	3	3
S1	7	7
Jumlah	69	100

Responden dikarakteristikan berdasarkan pendidikan terakhir dengan kategori SMP, SMA, D3 dan S1/Sederajat. Mayoritas responden pada penelitian berpendidikan terakhir tamat SMA yakni sebanyak 61 % dari total responden.

4. Lama Bekerja

Data karakteristik lama bekerja yang diikuti oleh responden pada penelitian ini secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1 tahun	6	9
2 tahun	13	19
3 tahun	19	28
Lebih dari 3 tahun	31	45
Jumlah	69	100

Responden didominasi oleh karyawan yang sudah lama bekerja lebih dari tiga tahun dengan persentase sebesar 45 % dari total responden. Kategori berikutnya adalah karyawan yang sudah bekerja selama 3 tahun dengan persentase 28%, karyawan yang sudah bekerja selama 2 tahun dengan persentase sebesar 19 % dan

karyawan yang baru bekerja selama 1 tahun dengan persentase sebesar 9 % dari total responden.

1. Pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,20 > 0,05$. Data tersebut menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal dan data memenuhi syarat uji normalitas. Berikut hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.43003129
	<i>Most Extreme Absolute Differences</i>	.093
	<i>Positive</i>	.051
	<i>Negative</i>	-.093
<i>Test Statistic</i>		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : data diolah (2024)

Uji multikolinearitas, hasil menunjukkan bahwa nilai variabel lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance value* sebesar 0,994 dan nilai VIF sebesar 1,006. Hasil uji multikolinearitas untuk variabel sumber daya alam memiliki nilai *tolerance value* sebesar 0,994 dan nilai VIF sebesar 1,006. Nilai dari masing-masing variabel tersebut memiliki nilai *tolerance value* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Informasi lebih lengkap dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
1	Lingkungan_Kerja	.994
	Sumber_Daya_Manusia	.994

Sumber : data diolah (2024)

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode uji *glejser*. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja $0,924 > 0,05$ dan nilai signifikansi variabel sumber daya manusia sebesar $0,671 > 0,05$. Nilai uji dari kedua varibel tersebut telah memenuhi syarat uji. Informasi lebih lengkap dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>			
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
(Constant)	2.113	2.726		.775	.441	
1	Lingkungan Kerja (X1)	-.008	.085	-.012	-.096	.924
	Sumber Daya Manusia (X2)	.044	.104	.053	.427	.671

Sumber : data diolah (2024)

Berikut Hasil dari analisis regresi linear berganda pada data dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	27.562	4.664		5.910	.000
Lingkungan Kerja (X1)	.392	.146	.308	2.680	.009
Sumber Daya Manusia (X2)	-.344	.177	-.223	-1.942	.056

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis regresi linear berganda pada data yang diproses melalui perangkat lunak SPSS versi 25 disajikan dalam Tabel 8 dan hasilnya dijelaskan pada Persamaan 4 sebagai berikut.

$$Y = 27,562 + 0,392X_1 - .344X_2 \quad (4)$$

Persamaan regresi linear berganda yang disajikan menguraikan nilai-nilai penting terkait dengan analisis pada penelitian, nilai konstanta sebesar 27,562 menandakan bahwa jika variabel independen lingkungan kerja (X1) dan sumber daya manusia (X2) bernilai 0 % atau tidak berubah, maka nilai produktivitas kerja karyawan (Y) adalah 27,562. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (β_1) bernilai positif sebesar 0,392, mengindikasikan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat 1 %, maka akan terjadi kenaikan produktivitas kerja karyawan sebanyak 39,2 %. Koefisien yang bernilai positif mengindikasikan adanya keterkaitan positif antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Koefisien regresi variabel sumber daya manusia (β_2) bernilai negatif sebanyak -.344, menunjukkan bahwa apabila sumber daya manusia meningkat 1 %, maka akan terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan sebanyak 0,344 %. Koefisien

yang bernilai negatif mengindikasikan adanya keterkaitan negatif antara sumber daya manusia dan produktivitas kerja karyawan.

Pada analisis regresi linear berganda, uji F digunakan untuk mengevaluasi gabungan dari semua variabel independen secara simultan (serempak) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F untuk variabel independen disajikan pada Tabel 11 berikut ini.

Tabel 11. Hasil Uji F Variabel Independen

Model	<i>Sum of</i>		<i>Mean</i>		
	<i>Squares</i>	Df	<i>Square</i>	F	Sig.
<i>Regression</i>	123.740	2	61.870	5.104	.009 ^b
Residual	800.028	66	12.122		
Total	923.768	68			

Sumber : data diolah (2024)

Hasil uji F pada tingkat signifikansi 5% memperlihatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,009, jauh lebih rendah dari nilai probabilitas yang digunakan yaitu 0,05 ($0,009 < 0,05$), sementara nilai F hitung mencapai 5.104, yang melebihi nilai F tabel yakni 3,138 ($5.104 > 3,138$). Nilai F tabel dapat dicari menggunakan rumus, rumus df1 dapat dilihat pada persamaan 7:

$$df1 = (k - 1) \tag{7}$$

$$df1 = (3 - 1)$$

$$df1 = 2$$

Hasil nilai df1 adalah 2. Setelah didapatkan nilai df1, dilanjutkan dengan menghitung nilai df2. Rumus df2 dapat dilihat pada persamaan 8:

$$df2 = (n - k - 1) \tag{8}$$

$$df2 = (69 - 3 - 1)$$

$$df2 = 65$$

Hasil nilai df2 adalah 65. Setelah mendapatkan kedua nilai tersebut, maka nilai F tabelnya dapat ditentukan. Nilai F tabel dapat dilihat pada lampiran 4 halaman 43, lihat pada $df1 = 2$ dan $df2 = 65$, jadi F tabelnya adalah 3,138. Hasil

tersebut dapat dinyatakan bahwa secara serempak, variabel lingkungan kerja dan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Jayanegara Indah.

Koefisien determinasi (*R square*) diterapkan untuk menilai besaran dampak yang diberikan lingkungan kerja dan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja di PT. Jayanegara Indah. Berikut hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Hasil nilai Koefisien Determinasi

Mode			<i>Adjusted</i>	<i>R Std. Error of the</i>
1	R	R Square	<i>Square</i>	<i>Estimate</i>
1	.366 ^a	.134	.108	3.482

Sumber : data diolah (2024)

Analisis data menunjukkan bahwa koefisien determinasi pada penelitian ini mencapai .108, setara dengan 10,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan sumber daya manusia secara serempak dapat menjelaskan atau memengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Jayanegara Indah sebesar 10,8%, sementara 89,2% sisanya dipengaruhi dari unsur-unsur yang tidak diselidiki pada penelitian ini.

Uji t pada analisis regresi linear berganda diterapkan pada tingkat probabilitas 5%. Tujuan dilakukannya uji t untuk mengevaluasi apakah variabel lingkungan kerja dan sumber daya manusia secara parsial (masing-masing) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

1. Lingkungan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,009 lebih kecil dari nilai probabilitas yang digunakan sebesar 0,05 ($0,009 < 0,05$), sementara nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah 2,680 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,668 ($2,680 > 1,668$). Nilai t tabel dapat dicari menggunakan rumus, rumus df dapat dilihat pada persamaan 9:

$$df = (n - k) \quad (9)$$

$$df = (69 - 3)$$

$$df = 66$$

Hasil nilai df adalah 66. Setelah mendapatkan nilai df, maka nilai t tabelnya dapat ditentukan. Nilai t tabel dapat dilihat pada lampiran 4 halaman 43, lihat pada df = 66, jadi t tabelnya adalah 1,668.

Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 diterima atau variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jayanegara Indah. Lingkungan kerja menjadi sebuah pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena responden sangat mempertimbangkan lingkungan yang nyaman dan aman pada saat bekerja.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif seperti ruangan yang bersih, penerangan lampu yang memadai, tata ruang yang baik dan warna yang indah, adanya peredaran udara yang cukup, jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, keamanan yang baik dan rasa kebersamaan antara pimpinan dengan pegawai dan karyawan dengan sesama pegawai atau rekan kerja sangat diharapkan dalam mengerjakan pekerjaannya agar yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan (Wahyuningsih 2018). Hal ini berarti pegawai akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka sedang bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mengakibatkan naiknya produktivitas kerja di dalam suatu perusahaan. Hasil uji t variabel lingkungan kerja (X1) dapat dilihat pada Tabel 13 berikut ini.

Tabel 13. Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja

Model	t	Sig.
<i>Constant</i>	5.910	0.000
Lingkungan Kerja (X1)	2.680	0.009

Sumber : data diolah (2024)

Responden akan bekerja dengan baik apabila lingkungan di tempat kerja nyaman dan baik. Responden sadar akan pentingnya lingkungan kerja yang baik, semakin baik lingkungan kerja maka dapat mengakibatkan peningkatan produktivitas. Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fathussyaadah dan Ardiansyah 2020), yang menegaskan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan penelitian ini berlawanan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dahlia 2019), hasil yang didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh akan tetapi (tidak signifikan) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera Kabupaten Luwu. Hal ini dikarenakan pengaruh lingkungan kerja seperti keamanan ditempat kerja dan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk para karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera Kabupaten Luwu kurang mendukung karyawan untuk bekerja lebih optimal. Nilai t tabel dapat dilihat pada lampiran 4 di halaman 43.

2. Sumber Daya Manusia

Hasil analisis selanjutnya menunjukkan bahwa signifikansi nilai variabel sumber daya manusia adalah 0,056, yang lebih besar dari nilai probabilitas yang digunakan sebesar 0,05 ($0,056 > 0,05$). Nilai t hitung variabel sumber daya manusia adalah -1,942, kurang dari nilai t tabel sebesar 1,668 ($-1,942 < 1,668$). Nilai t tabel dapat dicari menggunakan rumus, rumus df dapat dilihat pada persamaan 10:

$$df = (n - k) \tag{10}$$

$$df = (69 - 3)$$

$$df = 66$$

Hasil nilai df adalah 66. Setelah mendapatkan nilai df, maka nilai t tabelnya dapat ditentukan. Nilai t tabel dapat dilihat pada lampiran 4 halaman 43, lihat pada df = 66, jadi t tabelnya adalah 1,668. Oleh karena itu, variabel sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di PT. Jayanegara Indah tidak dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Hasil uji t untuk variabel kemasan (X2) dapat ditemukan dalam Tabel 14 berikut ini

Tabel 14. Hasil Uji t Variabel Sumber Daya Manusia

Model	t	Sig.
<i>Constant</i>	5,910	0.000
Sumber Daya Manusia (X2)	-1,942	0.056

Sumber : data diolah (2024)

Sumber daya manusia merupakan individu yang telah lama bekerja di suatu perusahaan yang dikur berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang memang sesuai dengan bidangnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pendidikan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurulliyannah et al. 2023), menegaskan bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Agustina dan Salmah 2021), menegaskan bahwa secara parsial sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Santika. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Jayanegara Indah. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syafitri dan Chairael 2019). Hal ini disebabkan karena kualitas sumber daya manusia di PT. Jayanegara Indah belum baik sehingga mempengaruhi

produktivitas dan kualitas kinerja dari karyawan seta belum ada program pengembangan sumber daya manusia yang tepat untuk membuat karyawan bekerja lebih keras dan beusaha untuk mencapai prestasi yang tinggi. Selain itu, tingkat keterampilan atau kemampuan individu dari setiap karyawan juga mempengaruhi produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (X1) dan sumber daya manusia (X2) secara simultan (Uji F) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jayanegara Indah dengan nilai signifikansi dari hasil uji F yaitu 0,009 tidak lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($0,009 < 0,05$) dan nilai F hitung adalah 5,104 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 3,138 ($5,104 > 3,138$). Variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial (Uji t) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jayanegara Indah dengan nilai t hitung adalah 2,680 lebih tinggi dari nilai t tabel yaitu 1,668 ($2,680 > 1,668$) dan nilai signifikansi adalah 0,009 lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,05 ($0,009 < 0,05$). Variabel sumber daya manusia (X2) secara parsial (Uji t) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jayanegara Indah dengan nilai t hitung adalah -1,942 lebih kecil dari nilai t tabel yakni 1,668 ($-1,942 < 1,668$) dan nilai signifikansi sebesar 0,056 lebih besar dari nilai probabilitasnya, yaitu 0,05 ($0,056 > 0,05$). Variabel lingkungan kerja dan sumber daya manusia secara serempak dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Jayanegara Indah sebesar 10,8%
2. Variabel yang memiliki dominasi tertinggi pada produktivitas kerja adalah variable lingkungan kerja (X1) dengan hasil pada uji t menunjukkan nilai signifikansi yang paling rendah dibandingkan dengan nilai signifikansi variabel sumber daya manusia (X2), yaitu 0,009 dan nilai t hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel sumber daya manusia (X2), yaitu 2,680.

REFERENSI

- Agustina, Salmah NNA. 2021. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Hotel Santika Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomi*. 18(3):308–319. doi:10.31851/jmwe.v18i3.6653.
- Annisa M. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. P&P Bangkinang Desa Simalinyang Kabupaten Kampar. [skripsi]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau.
- Dahlia M. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)). *Jurnal Manajemen*. 5(1):11–16. doi:10.35906/jm001.v5i1.342.
- Fathussyaadah E, Ardiansyah A. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. Indolacto. *Jurnal Ekonomak*. 6(2):1–15.
- Lumbangaol JL. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Tata Letak Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Plumpang Raya Anugrah. [skripsi]. Fakultas Teknik dan Komputer, Universitas Putera Batam.
- Marsela R, Hartiningtyas L. 2022. Analisis Lingkungan Kerja dan Tata Ruang Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. *SOSEBI Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial Ekonomi dan Bisnis Islam*. 2(1):29–52.
- Nasution M. 2019. Ambang Batas Kebisingan Lingkungan Kerja Agar Tetap Sehat dan Semangat Dalam Bekerja. *Jurnal Buletin Utama Teknik*. 15(1):87–90.
- Nurulliyannah, Iskandar K, Undartik S. 2023. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pendampingan Usaha Terhadap Produktivitas Karyawan. *JLEB Journal of Law Education Business*. 1(2):455–462. doi:10.57235/jleb.v1i2.1054.
- Panjaitan M. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 3(2):1–5.
- Renza AD. 2023. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. [skripsi]. Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang.
- Sejati ATP. 2022. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Di PT Mod Indo Ungaran. *E-Journal Undaris Ungaran*. 2(1):1–14.
- Sinaga WAL, Sumarno S, Sari IP. 2022. Penerapan Metode Regresi Linier Berganda Untuk Estimasi Jumlah Penduduk Pada Kecamatan Gunung Malela. *JOMLAI Journal of Machine Learning and Artificial Intelligence*. 1(1):55–64. doi:10.55123/jomlai.v1i1.143.
- Susan E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 9(2):952–962.
- Syafitri TJ, Chairael L. 2019. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Kualitas Sdm Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang). *Jurnal Benefita*. 4(3):570–586. doi:10.22216/jbe.v4i3.4090.
- Wahyuningsih S. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 3(2):1–10.