Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis
Vol 15, No 2 (2024): November, 136-144
Online ISSN: 2580-6882, Print ISSN: 2087-5304
http://eksis.unbari.ac.id, DOI 10.33087/eksis.v15i2.474

Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses Musi Banyuasin

Khuluqon Azima, Marjiyanti Lestari
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
*Corresponding email: khuluqonzaa@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study is to know and describe the picture of work skills, work environment and work productivity of employees at PT. Wahana Lestari Makmur Success. To determine and analyze the effect of work skills and work environment on employee work productivity partially at PT. Wahana Lestari Makmur Success. To determine and analyze the effect of work skills and work environment on employee work productivity simultaneously at PT. Wahana Lestari Makmur Success. The research methodology used is qualitative descriptive analysis method and quantitative, the type of data used is primary data with questionnaire questionnaires. The analysis method used multiple linear regression analysis. This study used a population of 50 respondents. Hypothesis testing was performed using statistical f test and statistical t test. PT. Wahana Lestari Makmur Sukses was established in 2009 which has a business license for the utilization of timber forest products in industrial plantation forests that have a land area of 14,010 hectares in Musi Banyuasin Regency, South Sumatra Province. The company's production is to produce the largest and leading acacia tree in Indonesia. Based on the results of the study, the average answer score of 215.8 means that work skills are valued very high by employees, the average score of respondents' answers is 215.5 means that the work environment is rated very high by employees. The average score of respondents' answers of 209.8 means that work productivity is rated high by employees. The conclusion in this study is that work skills and work environment together have a significant effect on employee work productivity at PT. Wahana Lestari Makmur. Work skills have a positive effect on employee productivity at PT. Wahana Lestari Makmur, and the work environment positively affect the work productivity of employees at PT. Wahana Lestari Makmur. Employee work productivity was able to explain the variables of work skills and work environment by 66.80%, and the remaining 33.20% was explained by other variables outside the study.*

Keywords: *Work Productivity, Work Skills and Work Environment*

PENDAHULUAN

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2019: 25). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan sumber daya tenaga kerja. Manajemen seperti itu berkaitan dengan kepemimpinan baik dalam hubungan kelompok dan individu, dan hubungan manajemen tenaga kerja. Ini secara efektif menggambarkan proses perencanaan dan mengarahkan aplikasi, pengembangan dan pemanfaatan dan sekarang dianggap sebagai salah satu dari empat fungsi utama, yaitu, keuangan, produksi, pemasaran dan hubungan manusia.

Fungsi MSDM sangat komprehensif dan beragam dan ditentukan serta dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ukuran, sifat dan lokasi organisasi, bisnis atau industri, tujuan jangka pendek dan panjangnya, sifat industri dan produk, kondisi pasar, derajat persaingan di antara para pesaing, lingkungan ekonomi, budaya, politik dan hukum, struktur pejabat eksekutif dan administrasi, susunan mental, dan filosofi bisnis organisasi secara keseluruhan (Rahardjo, 2022:10).

Manajemen sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena Manajemen sumber daya manusia sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Di dalam Manajemen sumber daya manusia, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan Manajemen sumber daya manusia misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan

karyawan, peningkatan disiplin, bimbingan, dan lain-lain (Dessler, 2018: 45). Pengelolaan dan pengoptimalan sumber dayan manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Keterampilan kerja adalah aspek yang penting dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, keterampilan dapat dilihat berdasarkan dua hal, yakni keterampilan fisik sebagai kapasitas yang untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan karakteristik yang sama dan keterampilan intelektual sebagai kapasitas seseorang dalam melakukan aktivitas mental (Robbins, 2019: 24). Keterampilan, yaitu keterampilan yang dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan (Robbins, 2019: 56). untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya yang bertujuan untuk performa karyawan menjadi lebih maksimal dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja (Sedarmayanti, 2018: 72). Lingkungan, yaitu organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik (Robbins, 2019: 89).

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan lain-lain) (Sedarmayanti, 2018: 79). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. (Sutrisno, 2019: 49). Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat, permasalahan yang terkait dalam produktifitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek intenal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan (Sutrisno, 2019: 52). Apalagi bila dikaitkan dengan keterampilan dan lingkungan kerja yang perlu di tingkatkan dalam mencapai target perusahaan.

PT. Wahana Lestari Makmur Sukses berdiri sejak tahun 2009 yang memiliki izin usaha pemanfaatan hasil hutan kayu pada hutan tanaman industri yang memiliki luas lahan sebesar 14.010 hektar di Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Hasil produksi perusahaan tersebut adalah menghasilkan pohon akasia terbesar dan terkemuka di Indonesia. penghasil serat kayu berkualitas terpercaya dengan menciptakan produk berbagai macam seperti plywood memiliki unit bisnis utama yaitu perkayuan. Keunggulan dari perusahaan ini meliputi integrasi vertical dan skala ekonomi. Hal ini dimaksud bahwa perusahaan menjalin hubungan baik antara operasional yang dilakukan di hulu dengan hilir, dijaganya hubungan tersebut maka akan terjamin kualitas produk yang unggul.

Berdasarkan pengamatan peneliti ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian antara lain adalah terkait dengan kemampuan karyawan dalam meningkatkan hasil produksi untuk memenuhi target yang telah ditentukan. Berdasarkan pra survei yang dilakukan pada akhir Agustus 2023. Berikut jumlah karyawan dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1 yaitu:

Tabel 1
Jumlah Karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses

Tahun	Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2018	90	-
2019	95	5,56
2020	93	(2,11)
2021	100	7,53
2022	102	2,00
Rata-Rata		3,24

Sumber: PT. Wahana Lestari Makmur Sukses, 2023

Berdasarkan tabel 1 menunjukan jumlah karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses dalam kurun waktu lima tahun terakhir mengalami peningkatan rata-rata sebesar 3,24 %, dengan tambahan karyawan ini pimpinan serta kepala bagian produksi yakin bahwa target produksinya akan tercapai.

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, maka karyawan merasa malas untuk bekerja akibatnya produktivitas kerja menjadi tidak optimal, dan apabila tempat kerja terasa nyaman dan memberikan lingkungan yang baik maka akan membuat produktivitas kerja karyawan menjadi optimal. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawa untuk dapat bekerja optimal, lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik (Sedarmayanti, 2018: 86). Pencapaian produktivitas kerja dan kemajuan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan SDM yang dimilikanya. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, dibutuhkan SDM yang mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semua perusahaan akan berusaha dalam meningkatkan produktivitas karyawannya supaya tujuan perusahaan dapat tercapai (Sutrisno, 2019: 54). Berikut adalah hasil produksi pada tabel 2:

Tabel 2
Data Realisasi Dan Target Produksi PT Wahana Lestari Makmur Sukses

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase (%)
2018	200,500	95,556	48%
2019	201,900	55,365	27%
2020	201,336	180,304	90%
2021	175,350	183,357	105%
2022	146,274	146,575	100%
Rata-Rata			74%

Sumber: PT. Wahana Lestari Makmur Sukses, 2023

Berdasarkan tabel 2 data realisasi dan target produksi selama lima tahun terakhir dapat dilihat bahwa terjadi ketidak sesuaian antara target produksi dan realisasi produksi atau dapat dikatakan karyawan masih belum mampu mencapai target produksi yang ditetapkan rata-rata capaian target produksi sebesar 74%, apabila dibandingkan dengan tingkat realisasi produktivitas maka hasil kerja tidak optimal walaupun dengan meningkatkan jumlah karyawan. Kondisi ini menurut pihak perusahaan diperkirakan karena kurangnya keterampilan serta pengalaman kerja terutama pada karyawan baru, dan selain factor keterampilan kerja karyawan, belum optimalnya produktivitas kerja karyawan juga disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang dirasakan kurang kondusif.

Meningkatnya produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja itu sendiri, semakin terampil tenaga kerja maka semakin meningkat hasil produksinya. Keterampilan merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan lebih tepat dan mudah. Jika keterampilan sering diasah/dioperasikan hal ini akan dapat memberi peningkatan keterampilan bagi tenaga kerja. Dalam Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2018: 15) megutarakan bahwa Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan

sebelumnya menunjukan bahwa keterampilan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2018) yang mengatakan bahwa keterampilan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Lengkong dkk (2019) menyatakan bahwa peningkatan keterampilan dan lingkungan kerja yang nyaman memiliki pengaruh yang nyata terhadap perubahan produktivitas kerja karyawan. Hasil yang sama dikemukan oleh Masfufah (2020) yang menyatakan keterampilan dan lingkungan kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas keterampilan dan lingkungan kerja belum diketahui memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, namun seharusnya keterampilan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mempengaruhi produktivitas kerja agar dapat lebih baik lagi. Berdasarkan hasil observasi awal mengatakan bahwa lingkungan kerja di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses belum nyaman namun keterampilan kerja karyawan cukup baik.

Tinjauan Pustaka

Manajemen dan Fungsi Manajemen

Manajemen merupakan proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, (Terry dan Leslie, 2015: 15). Manajemen merupakan proses untuk mewujudkan keinginan yang hendak dicapai atau yang diinginkan oleh sebuah organisasi bisnis, organisasi sosial, organisasi pemerintahan dan sebagainya, (Effendi, 2014: 9). Sedangkan menurut, (Hasibuan, 2019: 25), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Simamora, 2019:23). Manajemen sumber daya manusia itu merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia di dalam suatu organisasi yang dapat digunakan secara efektif dalam mencapai berbagai tujuan. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang kompeten, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi yang bersangkutan" (Sutrisno, 2019: 15).

Keterampilan Kerja

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Menurut Gordon (2010: 15), keterampilan juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Menurut Robbins (2019: 24), Merupakan aspek yang penting dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, keterampilan dapat dilihat berdasarkan dua hal, yakni keterampilan fisik sebagai kapasitas yang untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan karakteristik yang sama dan keterampilan intelektual sebagai kapasitas seseorang dalam melakukan aktivitas mental.

Lingkungan Kerja

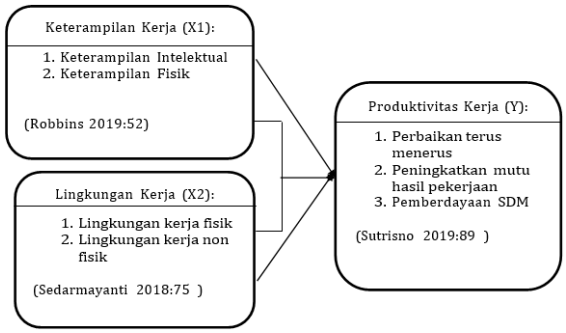
Menurut Sunyoto (2016: 55) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Nitisemito, (2019: 97) linkungan 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.

Produktivitas Kerja

Secara teoritis produktivitas telah dikemukakan oleh beberapa para ahli salah satunya yaitu menurut Sedarmayanti (2018: 90) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukkan dalam satuan waktu tertentu.

Kerangka Pemikiran

Adanya hubungan antara keterampilan kerja dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan memiliki keterampilan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan. Berdasarkan konsep dan teori penjelasan tersebut dapat diketahui skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Hipotesis

Secara singkat dan sederhana, hipotesis penelitian adalah dugaan sementara. Dugaan tersebut dibuat oleh penulis atau peneliti dengan mengacu pada data awal yang diperoleh. Kemudian dugaan benar atau salah ditentukan berdasarkan hasil penelitian (Gujarati, 2020: 96). Berdasarkan kajian teori, kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, diajukan hipotesis sebagai berikut yaitu:

1. Diduga keterampilan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses baik.
2. Diduga keterampilan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses.
3. Diduga keterampilan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses.

METODE

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis data *cross section* dan sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh melalui daerah yang akan diteliti dan di sini di karyawan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses dengan jumlah sampel sebanyak 50 dengan mengisi angket tertutup, guna memperoleh data-data yang dibutuhkan sehubungan dengan permasalahan dan hipotesis dalam penelitian ini. Sumber data yang didapat berasal dari PT. Wahana Lestari Makmur Sukses.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan yaitu secara analisis kuantitatif untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses digunakan model analisis regresi linier berganda. Sebagaimana diungkapkan oleh (Sugiyono, 2016: 182):

$Y = a + \beta_1 X_1 ++ \beta_2 X_2 +$ □

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja
X_1 = Keterampilan Kerja
X_2 = Lingkungan Kerja
a = Konstanta Regresi
$\beta_{(1-2)}$ = Koefesien Regresi
□ = Eror Therm (Nilai Kesalahan/Pengganggu)

Pengujian Hipotesis Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi secara bersama. Uji F menunjukkan signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai F-hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut (Gujarati, 2020:36):

$$F\ hitung = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana:

Fh = F-hitung
R2 = Koefisien determinan
k = Jumlah variabel bebas n = Jumlah sampel

Dengan membandingkan f-hitung dan f-tabel pada tingkat keyakinan tertentu dapat diambil kesimpulan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika f-hitung > f-tabel, maka Ho ditolak yang berarti secara bersama- sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika f-hitung < f-tabel, maka Ho diterima yang berarti berarti secara bersama-sama

variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan yang ditaksir sebagai pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji-t statistik (t-test) dengan rumus sebagai berikut (Gujarati, 2020:38):

$$t\ hitung = \frac{\beta 1}{S(\beta 1)}$$

Dimana:

t = t-hitung
β1 = Koefisien regresi
Se = Standart error

Dengan membandingkan t-hitung dan t-tabel pada tingkat keyakinan tertentu dapat diambil kesimpulan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika t-hitung > t-tabel, maka Ho ditolak yang berarti variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika t-hitung < t-tabel, maka Ho diterima yang berarti variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Koefesien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas (X_1,) yang diterangkan oleh variabel terikat (Y) dapat dilihat dari nilai R2 (Koefisien Determinan) dengan formulasi (Gujarati, 2020:40):

$$R^2 = \beta_1{}^2 - \left(\frac{\sum x_i{}^2}{\sum y_i{}^2}\right)$$

Dimana r2 berkisar antara 0 (nol) sampai 1 (satu), jika mendekati nilai 0 (nol) ini berarti kurang kuat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Jika nilainya mendekati 1 (satu) maka ini menunjukkan semakin besarnya hubungan antara kedua variabel tersebut.

HASIL

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses, kemudian di analisis dengan model regresi linier berganda. Adapun data yang digunakan secara *observation* yaitu dengan jumlah distribusi frekuensi sebanyak 50 responden maka di peroleh hasil estimasi sebagai berikut:

Koefisien Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil estimasi koefisien regresi linier berganda:

Tabel 3
Persamaan Regresi Linier Berganda Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardiz ed Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.861	5.744		2.762	.008
	Keterampilan Kerja	.452	.170	.310	2.662	.011
	Lingkungan Kerja	.548	.129	.496	4.251	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 hasil penelitian diketahui persamaan regresi yaitu: Y = 15.861+ 0.452 X_1 + 0.548 X_2

Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien kostanta sebesar 15.861 artinya jika keterampilan kerja dan lingkungan kerja memiliki kostanta sama dengan nol atau tetap maka produktivitas kerja karyawan di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses sebesar 15.861 satuan. Nilai koefisien variabel keterampilan kerja sebesar 0.452 artinya, jika variabel keterampilan kerja karyawan meningkat 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses meningkat sebesar 0.452 satuan. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0.548 artinya, jika variabel lingkungan kerja karyawan meningkat 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses meningkat sebesar 0.548 satuan.

Uji Determinasi

Nilai koefisien determinasi yaitu besarnya pengaruh yang dijelaskan oleh variabel independent terhadap variabel dependent sebagai berikut:

Tabel 4
Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684a	.668	.646	3.43559	1.986

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.668 atau sebesar 66.80% produktivitas kerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel keterampilan kerja dan lingkungan kerja sisanya sebesar 33.20% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji F Statistik

Dalam melihat pengaruh secara simultan maka dilakukan uji hipotesis dengan F Statistik dengan jumlah distribusi frekuensi sebanyak 50 responden dalam menentukan nilai F Tabel yaitu sebesar 2.80 dengan rumus berikut N- n-1 atau (50-2-1=47) maka hasil estimasi sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Hipotesis F Statistik ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean quare	F	Sig.
1	Regression	488.766	2	244.383	20.705	.000b
	Residual	554.754	47	11.803		
	Total	1043.520	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 menunjukan bahwa uji hipotesis F Statistik dengan tingkat signifikansi sebesar 95 persen maka di ketahui nilai F statistik dengan F Tabel maka (20.705 > 2.80) atau (0,000 < 0,05), maka Ho ditolak dan Ha di terima. Artinya bahwa semua koefisien regresi atau semua variabel independen yaitu keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses.

Uji t Statistik

Uji t statistic guna mengetahui pengaruh secara parsial pada setiap variabel independent terhadap variabel dependent, jumlah distribusi frekuensi sebanyak 50 responden dalam menentukan nilai t tabel yaitu sebesar 2.010 dengan rumus berikut N-n atau (50-2=48) maka hasil estimasi sebagai berikut:

Tabel 6
Uji Hipotesis t Statistik

Variabel	t Hitung	t Tabel	Prob	Signifikansi	Kesimpulan
Keterampilan Kerja	2.662	2.010	0.011	0.05	Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja	4.251	2.010	0.000	0.05	Berpengaruh Signifikan

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 menunjukan bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses karena nilai prob sebesar 0.011 < 0.05. Nilai t hitung sebesar 2.662 > t tabel 2.010 maka ho ditolak dan ha diterima, artinya bahwa pada tingkat signifikansi 0.05% variabel keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses

Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses karena nilai prob sebesar 0.000 < 0.05. Nilai t hitung sebesar 4.251 > t tabel 2.010 maka ho ditolak dan ha diterima, artinya bahwa pada tingkat signifikansi 0.05% variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses.

SIMPULAN

Nilai F statistik dengan F tabel sebesar 20.705 > 2.80 atau memiliki prob sebesar 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha di terima, artinya keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan

terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur. Nilai t statistik dengan t tabel sebesar 2.662 > 2.010 atau memiliki prob sebesar 0.011 < 0.05 maka ho ditolak dan ha diterima, artinya keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di pada PT. Wahana Lestari Makmur, dan nilai t statistik dengan t tabel sebesar 4.251 >2.010 atau memiliki prob sebesar 0.000 < 0.05 maka ho ditolak dan ha diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di pada PT. Wahana Lestari Makmur. Produktivitas kerja karyawan mampu menjelaskan variabel keterampilan kerja dan lingkungan kerja sebesar 66.80%, dan sisanya sebesar 33.20% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Saran

PT. Wahana Lestari Makmur Sukses memiliki lingkungan kerja dengan baik, untuk itu kedepannya diharapkan dapat lebih meningkatkan lingkungan kerja yang lebih kondusif dengan fasilitas – fasilitas yang lebih memadai dan modern agar tercipnya kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi tolak ukur dalam kenyaman karyawan untuk bekerja agar lebih optimal, apabila lingkungan kerja yang diterapkan baik maka akan berdampak positif untuk perusahaan, hal yang perlu ditingkatkan lagi dari indikator lingkungan kerja yaitu suasana kerja. Produktivitas kerja karyawan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses harus ditingkatkan lagi, demi tercapainya produktivitas yang berkualitas yang berkontribusi untuk perusahaan, indikator produktivitas kerja yang perlu ditingkatkan adalah efisien dan pengembangan diri karyawan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan sedangkan kemampuan karyawan yang baik perlu optimalkan kembali

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Sayuti. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga.

Amirullah dan Budiyono, Haris, 2014, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Bateman, Thomas S, dan Snell, Scott A. 2014, *Management, Alih Bahasa : Ratno Purnomo dan Willy Abdillah*, Jakarta: McGraw-Hill Education (Asia) dan Salemba Empat.

Basuki dan Susilowati. 2015, *Manajemen Kinerja, Falasafah Teori & Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dessler, G. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Effendi, Usman. 2014. Asas Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.

Gordon, Davis, 2010. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen. Bagian I. Pengantar*. *Seri Manajemen No. 90-A*. Cetakan Kedua Belas. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Yogyakarta.

Gujarati, Damodar. 2020. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga. Hasibuan, Malayu S.P., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ismail Solihin. 2012, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Erlangga.

Isyandi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.

lbon Hamongan, Zulkarnain Lubis, Abdul Rahman, 2015, Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Industri Karet Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, No. 2. (1).1-10.

Kasmir, 2019, *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo persada.

Mangkunegara, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyadi, Deddy, 2018. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan.* Bandung: Penerbit Alfabeta.

Nuraini. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Yayasan Aini Syam Nitisemito, 2019, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Notoatmodjo, Soekidjo, 2019, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.

Payaman, Simanjuntak, J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.

Rahardjo, Daniel Adi 2022, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge 2019. *Organizational Behavior Seventeenth Edition*, England: Pearson Education Limited. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti, 2018, *Sumber Daya Manusia dan*

Produktivitas Kerja, Cetakan kedua, Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Siagian, S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Simamora, Henry 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.

Sutrisno, Edy, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.

Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Bandung: CV.Alfabeta:

Sunyoto, Danang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Terry, George dan Leslie W.Rue. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Umar, Husein, 2019. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Wiwin Wiranti, 2016, Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Istana Mode Madiun, *Jurnal Ekonomi*. No.1 (2). 1-10.