

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA UD. HASBY DI PONOROGO)

Bella Arin Anggraini¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Robby Sandhi Dessyarti³⁾

¹Universitas PGRI Madiun

bellaarinanggraini@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

karuniawatihasanah@gmail.com

³Universitas PGRI Madiun

robbeyvan@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to empirically prove the work environment, work experience, and skills on employee productivity. The population in this study were 110 employees. The sample selection in this study used the saturated sample method with predetermined criteria of 110 samples. This type of research is quantitative research. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using the SPSS Statistics 22 program. The results of this study indicate that: a) work environment variables have a significant effect on work productivity, b) work experience variables have a significant effect on work productivity, c) skills variables affect work productivity, d) work environment variables, work experience and skills have a significant effect on work productivity.

Keywords: *Work Environment, Work Experience, Skills, Work Productivity.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk membuktikan secara empiris dari lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 110 pegawai. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan kriteria yang sudah ditetapkan sebanyak 110 sampel. Jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS Statistics 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : a) variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, b) variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, c) variabel keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, d) variabel lingkungan kerja, pengalaman kerja dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Keterampilan, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2012) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan

masyarakat. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Menurut Subagyo (2014) menyatakan lingkungan kerja adalah komponen dari dalam dan luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja merupakan komponen yang dapat dikendalikan dan juga tidak dapat dikendalikan dalam keadaan tertentu. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat dalam organisasi juga akan mendorong karyawan agar lebih termotivasi untuk mengerahkan segala kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan serta tidak menyimpang dari tujuan atau misi awal perusahaan (Bachtiar, 2012).

Menurut Marwansyah (2015) pengalaman kerja adalah adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Sulaeman (2014) karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya.

As'ad (2017) keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas sumber daya manusia (SDM). Keterampilan sangat berperan penting di dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan dimana dengan adanya keterampilan maka karyawan dapat melaksanakan tugas maupun pekerjaan dengan lancar dan dapat menghindarkan kesalahan-kesalahan yang terjadi pada proses pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang pada akhirnya mampu mendorong produktivitas kerja karyawan itu sendiri (Sari, 2016).

Sunyoto (2012) mendefinisikan produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang. Walaupun terkadang produktivitas dipandang sebagai penggunaan insentif lebih terhadap sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang jika diukur dengan tepat akan menunjukkan suatu efisiensi.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen ini juga dilihat sebagai ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan dalam organisasi, sebagai usaha bersama dengan beberapa orang dalam organisasi tersebut. Sehingga, ada orang yang merumuskan dan melaksanakan tindakan manajemen yang disebut dengan manajer (Sukarna, 2011). Menurut Hasibuan (2014) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan. Jadi, manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta

penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Fungsi dasar manajemen menurut (Sukarna, 2011) dibagi menjadi empat, sebagai berikut: *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan/Penggerakan), *Controlling* (Pengawasan). Menurut (Handoko 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada pada sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung supaya dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan ataupun organisasi. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Kenyamanan lingkungan kerja pegawai dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas dapat dicapai secara maksimal (Sutrisno, 2014). Lingkungan kerja yang tidak mendukung sangat berpengaruh besar terhadap aktivitas karyawan, misalnya saja saat karyawan mendapatkan tugas dari pimpinan yang harus segera diselesaikan, namun ada rekan kerja yang berbuat gaduh atau berisik, maka secara tidak langsung konsentrasi karyawan dalam melakukan tugas akan terpecah dan hasil pekerjaannya tentu tidak maksimal karena adanya gangguan yang terjadi disekitar karyawan tersebut. Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada karyawan sehingga produktivitas dapat dicapai secara maksimal.

Pengalaman Kerja

Menurut Marwansyah (2015) pengalaman kerja adalah adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya disuatu atau dibidang pekerjaan tersebut. Pengalaman kerja seseorang menunjukan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Susilo Martoyo (2012) pengalaman kerja banyak memberikan kecendrungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang tinggi, sebaliknya terbatasnya pengalaman kerja yang

dimiliki akan semakin rendah tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Sulaeman (2014) karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berfikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya disuatu atau dibidang pekerjaan tersebut.

Keterampilan

Menurut As'ad (2017) keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas sumber daya manusia (SDM). Sedangkan menurut Wahyudi (2017) keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain. Keterampilan kerja merupakan hal yang bersifat individual setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya.

Pendapat ini dapat dikatakan bahwa keterampilan itu tidak bersifat turunan namun bisa diasah dengan pelatihan-pelatihan maupun pembelajaran melalui bantuan orang lain. Menurut Wiranti (2016) keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya. Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli dapat diketahui bahwasanya keterampilan kerja merupakan hal yang bersifat individual yang berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari kata produksi, kata produksi sering digunakan dalam istilah membuat sesuatu. Produksi adalah pengubahan bahan-bahan dari sumber-sumber menjadi hasil yang diinginkan oleh konsumen. Hasil tersebut bisa berupa barang ataupun jasa. Istilah produksi ini sering dikaitkan dengan istilah produktivitas, meskipun fasilitas produksi yang aktif. Menurut Hartatik (2014) setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang sangat maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Sunyoto (2012) mendefinisikan produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Sutrisno (2018) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau

jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Hasby di Ponorogo yang berjumlah 110 karyawan. Sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan UD. Hasby di Ponorogo yaitu sebanyak 110 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh. Sumber data dalam penelitian ini berupa hasil angket yang telah diisi oleh responden yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada UD. Hasby di Ponorogo). Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Diketahui semua pengujian terhadap soal pada variabel X1 yaitu variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 20 soal angket adalah valid.
2. Diketahui diketahui bahwa semua pengujian terhadap soal variabel X2 yaitu variabel pengalaman kerja menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 6 soal angket adalah valid.
3. Diketahui diketahui bahwa semua pengujian terhadap soal variabel X3 yaitu variabel keterampilan menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 8 soal angket adalah valid.
4. Diketahui semua pengujian terhadap soal variabel Y yaitu variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 10 soal adalah valid.

Uji Reliabilitas

1. Suatu instrumen atau angket dari variabel lingkungan kerja (X1) terbukti reliabel, dikarenakan nilai *cronbach alpha* variabel lingkungan kerja sebesar $0,969 > 0,70$ yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.
2. Suatu instrumen atau angket dari variabel pengalaman kerja (X2) terbukti reliabel, dikarenakan nilai *cronbach alpha* variabel pengalaman kerja sebesar $0,906 > 0,70$ yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.
3. Suatu instrumen atau angket dari variabel keterampilan (X3) terbukti reliabel, dikarenakan nilai *cronbach alpha* variabel keterampilan sebesar $0,898 > 0,70$ yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.
4. Suatu instrumen atau angket dari variabel produktivitas kerja (Y) terbukti reliabel, dikarenakan nilai *cronbach alpha* variabel produktivitas kerja sebesar $0,868 > 0,70$ yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa dari keempat variabel dalam penelitian ini semuanya berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan nilai *Asymp. Sig.* > 0,05. Berikut hasil uji normalitas:

		Lingkungan Kerja	Pengalaman Kerja	Keterampilan	Produktivitas Kerja Karyawan
N		110	110	110	110
Normal	Mean	65,1182	19,3455	25,5818	32,4636
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	12,47951	3,88230	5,02723	5,43633
Most Extreme	Absolute	,113	,115	,112	,105
Differences	Positive	,111	,112	,110	,004
	Negative	-,113	-,115	-,112	-,105
Test Statistic		,113	,115	,112	,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081 ^c	,079 ^c	,082 ^c	,120 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil analisis multikolinieritas menunjukkan bahwa dari ketiga variabel bebas menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas. Hal ini dikarenakan dari ketiga variabel di atas memiliki nilai *Tolerance Value* (TV) > 0,01 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar < 10. Berikut tabel hasil uji multikolinieritas:

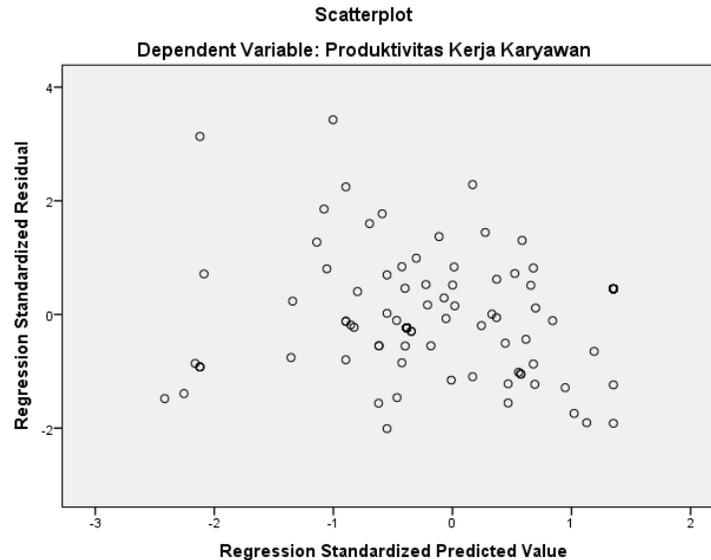
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	,430	2,328
Pengalaman Kerja	,380	2,631
Keterampilan	,360	2,781

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, (2022)

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil analisis heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu (menyebarkan) maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut gambar hasil uji heterokedastisitas:



Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil dari uji autokorelasi, nilai Durbin Watson (DW) adalah 2,132, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai signifikan 5% jumlah sampel 110 dan jumlah variabel independen 3, sehingga nilai DU sebesar 1,715 (Sumber nilai DU ada di Durbin Watson). Jadi nilai DW 2,132 lebih besar dari batas atas (DU) yakni 1,715 dan kurang dari $(4-du) 4 - 1,715 = 2,285$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat outokorelasi. Adapun nilai Durbin Watson yang diperoleh dari analisa ditunjukkan seperti tabel dibawah ini:

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,712	87,391	3	106	,000	2,132

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah 2022

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan persamaan garis regresi linier berganda yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

$$\hat{Y} = 6,802 + 0,213X_1 + 0,367X_2 + 0,350X_3 + e_i$$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,802	1,628		4,178	,000

Lingkungan Kerja	,093	,035	,213	2,677	,009
Pengalaman Kerja	,514	,118	,367	4,341	,000
Keterampilan	,378	,094	,350	4,027	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 6,802. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 6,802. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan keterampilan, dan e_i (variabel lain yang tidak diteliti) bernilai konstan (0), maka produktivitas kerja karyawan pada UD. Hasby sebesar 6,802.
2. Nilai koefisien $b_1 = 0,213$, berarti bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka produktivitas kerja karyawan pada UD. Hasby akan mengalami peningkatan sebesar 0,213 point.
3. Nilai koefisien $b_2 = 0,367$, berarti bahwa apabila nilai variabel pengalaman kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka produktivitas kerja karyawan pada UD. Hasby mengalami peningkatan sebesar 0,367 point.
4. Nilai koefisien $b_3 = 0,350$, berarti bahwa apabila nilai variabel keterampilan (X_3) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka produktivitas kerja karyawan pada UD. Hasby mengalami peningkatan sebesar 0,350 point.

Uji T:

Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari variabel lingkungan kerja (X_1), variabel pengalaman kerja (X_2) dan variabel keterampilan (X_3). Sedangkan variabel dependen yaitu variabel produktivitas kerja (Y) dengan hasil uji t paad tabel sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,802	1,628		4,178	,000
Lingkungan Kerja	,093	,035	,213	2,677	,009
Pengalaman Kerja	,514	,118	,367	4,341	,000
Keterampilan	,378	,094	,350	4,027	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis data tabel di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,677 > 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial

variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Hasby (Y).

2. Pada variabel Pengalaman Kerja (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,341 > 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel Pengalaman Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Hasby (Y).
3. Pada variabel keterampilan (X_3) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,027 > 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel keterampilan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Hasby (Y).

Uji F

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui nilai F_{hitung} sebagai berikut:

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2293,904	3	764,635	87,391	,000 ^b
Residual	927,451	106	8,750		
Total	3221,355	109			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterampilan, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya $F_{hitung} = 87,391 > F_{tabel} = 2,699$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Hasby.

Koefisien Determinasi

Untuk nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,862	,854	2,95796

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas yaitu dari hasil SPSS 25.0 *for windows*, dapat diketahui bahwa nilai R^2 mendekati 1 yaitu 0,862, berarti ada pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

$$R_y^2 \times 100\% = 0,862 \times 100\%$$

= 86,2%

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh variabel lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Hasby sebesar 84,2%. sedangkan sisanya yaitu 13,8% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu 1) Untuk memberikan bukti empiris tentang lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada UD. Hasby di Ponorogo), 2) Untuk memberikan bukti empiris tentang pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada UD. Hasby di Ponorogo), 3) Untuk memberikan bukti empiris tentang keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada UD. Hasby di Ponorogo), 4) Untuk memberikan bukti empiris tentang lingkungan kerja, pengalaman kerja dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada UD. Hasby di Ponorogo) yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada UD. Hasby di Ponorogo)

Secara parsial variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Hasby (Y). Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa lingkungan kerja pada UD. Hasby di Ponorogo kurang kondusif. Hal ini disebabkan karena *lay out* kantor tidak bagus (sempit dan sesak), tidak terdapat gudang penyimpanan yang mencukupi arsip-arsip sehingga terkesan berserakan serta menimbulkan ketidak nyamanan dalam bekerja. Kondisi ruangan pada UD. Hasby di Ponorogo yang berukuran kecil dan sempit yang tidak sebanding dengan banyaknya pegawai menyebabkan tidak leluasanya pegawai dalam bekerja. Fasilitas yang kurang mendukung tersebut menyebabkan terhambatnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan hal ini membuat pegawai kurang semangat dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang kurang kondusif menyebabkan terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan UD. Hasby di Ponorogo. Saat ini pada UD. Hasby di Ponorogo berusaha untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja dengan cara membangun gedung guna memperluas ruang kerja pada UD. Hasby di Ponorogo.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada UD. Hasby di Ponorogo)

Secara parsial variabel Pengalaman Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Hasby (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa cukup banyak karyawan pada UD. Hasby yang memiliki pengalaman kerja yang cukup bagus, sehingga produktivitas kerja karyawan juga baik. Pihak pada UD. Hasby terus berupaya untuk memberikan berbagai pelatihan guna meningkatkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada UD. Hasby.

3. Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada UD. Hasby di Ponorogo)

Secara parsial variabel keterampilan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Hasby (Y). Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa keterampilan kerja yang dimiliki karyawan UD. Hasby cukup baik, walaupun ada beberapa karyawan yang masih kurang memiliki keterampilan terutama untuk karyawan yang masih baru. Dari penelitian yang dilakukan juga dapat diketahui bahwa dengan adanya pelatihan yang dilakukan oleh pihak UD. Hasby dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan. Adanya keterampilan kerja yang baik maka produktivitas kerja karyawan UD. Hasby juga semakin meningkat.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada UD. Hasby di Ponorogo)

Secara simultan variabel lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Hasby. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa keterampilan yang diwajibkan pada UD. Hasby adalah keterampilan mengukur dan menjahit dasar. Kebanyakan kinerja pada UD. Hasby ini tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pelanggan seperti, ketepatan dalam menyelesaikan tugasnya padahal waktunya sudah disepakati oleh kedua belah pihak tetapi karena banyaknya pelanggan mengakibatkan terjadinya kemoloran dalam penyelesaian tugasnya. Jika keterampilan kerja karyawan dirasa belum mempunyai keterampilan yang kurang baik dalam menyelesaikan tugasnya berarti karyawan harus memperbaiki cara kerjanya. Pengalaman kerja karyawan begitu penting dalam suatu perusahaan, karena semakin tingginya tingkat pengalaman kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan sistem penarikan tenaga kerja pada UD. Hasby yang mengambil tenaga kerja pada sekitar wilayah perusahaan bukan berdasarkan pengalaman kerja yang mereka miliki.UD.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan kesimpulan sebagai berikut: 1) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Hasby di Ponorogo, sehingga hipotesis pertama diterima, 2) terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Hasby di Ponorogo, sehingga hipotesis kedua diterima, 3) terdapat pengaruh yang signifikan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Hasby di Ponorogo, sehingga hipotesis ketiga diterima dan 4) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, pengalaman kerja dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Hasby di Ponorogo, sehingga hipotesis keempat diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran pada beberapa pihak antara lain: hendaknya lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja yaitu dengan cara memperluas ruangan terutama untuk ruang menjahit dan meningkatkan pelatihan kepada karyawan agar keterampilan karyawan mengalami peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *ORBITH*, 10(1), 74–81. Retrieved from <http://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/article/view/365/320>
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1), 212–218. <https://doi.org/10.1111/1467-6281.00054>
- Sari, Ratna. 2016. *Pengaruh Kemampuan Manajemen Camat dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir*. eJournal Pemerintahan Integratif, 2016, 4 (4) : 534-546 ISSN 2337-8670
- Sulaeman, Andika. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang: Jurnal Trikonomika Vol. 13, NO. 1, Juni 2014. ISSN 2355-7737.
- Ichsan, R. (2020). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG PADANG BULAN MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1), 71-77.
- Munandar. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UIPress)
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafala Publishing.
- Wariati, (2015) *Pengertian Pengalaman Kerja*, Jakarta. Salemba Empat Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Susilo Martoyo (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima Kolonel Kel (Purn)*
- Rahmiati. 2018. *Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Finansia Multi finance di kota Makassar*. fakultas ekonomi dan Bisnis Islam.jurnal (online).Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Sunyoto, D. 2012. *Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Dystar Colour Indonesia*. Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Priyatno, D. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: C.V Andi Offset