

PENDAHULUAN

Industri pembiayaan memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional, khususnya pada sektor otomotif dan pembiayaan usaha. Sejak mulai beroperasi pada tahun 1974, industri multifinance di Indonesia berkembang sebagai alternatif pembiayaan di luar perbankan untuk memenuhi kebutuhan konsumsi dan usaha masyarakat (M. Esomar 2021). Namun, dalam beberapa tahun terakhir industri ini menghadapi berbagai tantangan, antara lain perlambatan pertumbuhan akibat perubahan perilaku konsumen, meningkatnya persaingan dengan layanan fintech, serta dampak pandemi Covid-19 yang menyebabkan penurunan penyaluran pembiayaan dan peningkatan risiko kredit. Untuk menjaga stabilitas dan keberlanjutan usaha, perusahaan multifinance melakukan berbagai penyesuaian strategi melalui inovasi produk, restrukturisasi kredit, serta pemanfaatan dukungan kebijakan pemerintah (Esomar and Wenno 2021).

Salah satu perusahaan yang bergerak di sektor pembiayaan adalah PT XYZ, yang telah beroperasi secara nasional dengan jaringan cabang yang luas. Perusahaan ini menyediakan layanan pembiayaan kendaraan bermotor dan alat berat melalui berbagai saluran distribusi. Dalam penelitian ini, identitas perusahaan disamarkan menjadi PT XYZ Balikpapan guna menjaga kerahasiaan data dan menyesuaikan dengan ketentuan internal, tanpa mengurangi objektivitas pembahasan penelitian.

Seiring pesatnya perkembangan teknologi dan digitalisasi, perusahaan pembiayaan dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan kesiapan sumber daya manusia serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung kinerja karyawan. Transformasi digital menuntut karyawan tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga soft skills dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan sistem kerja. Tahar et al. (2022) menekankan bahwa pengembangan keterampilan dan pemanfaatan teknologi secara efektif perlu diimbangi dengan penguatan aspek kemanusiaan, seperti komunikasi, empati, dan interaksi sosial, agar individu mampu menghadapi dinamika kerja yang semakin kompleks. Sejalan dengan hal tersebut, Thohir et al. (2024) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia di era digitalisasi menjadi kunci dalam membentuk tenaga kerja yang modern dan selaras dengan kebutuhan teknologi.

Kondisi tersebut juga dirasakan oleh PT XYZ Balikpapan, khususnya pada tingkat cabang. Seiring dengan proses digitalisasi yang terus berkembang, perusahaan dihadapkan pada kebutuhan untuk memastikan kesiapan keterampilan kerja karyawan serta dukungan sistem dan sarana kerja yang memadai. Dalam beberapa kondisi, penyesuaian terhadap perkembangan teknologi masih diperlukan agar proses operasional dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan. Selain itu, pembaruan sarana dan peralatan kerja menjadi bagian penting dalam mendukung aktivitas kerja karyawan agar selaras dengan tuntutan sistem kerja yang terus berkembang. Situasi ini menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan sistem kerja guna menjaga efektivitas kerja dan produktivitas perusahaan.

Dengan demikian, berdasarkan adanya kesenjangan antara tuntutan digitalisasi dan kesiapan keterampilan kerja karyawan, serta kondisi lingkungan kerja yang memerlukan penyesuaian seiring perkembangan teknologi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT XYZ Balikpapan.

KAJIAN PUSTAKA

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

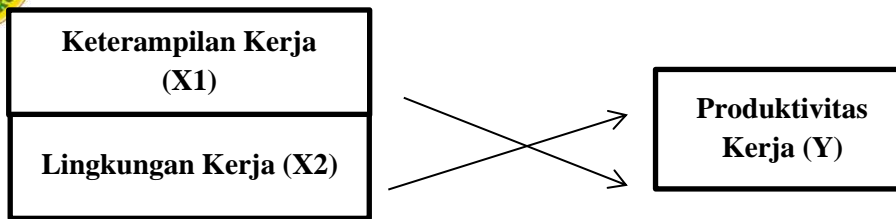
Keterampilan kerja merujuk pada kemampuan karyawan dalam menerapkan pengetahuan, teknik, serta keahlian teknis maupun non-teknis untuk menyelesaikan tugas secara tepat dan efisien. Robbins and Judge (2017) menyatakan bahwa keterampilan kerja berkaitan dengan penguasaan alat dan metode kerja yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya, Augusti (2022) mengemukakan bahwa keterampilan kerja memiliki peran penting dalam menunjang kinerja karyawan karena memungkinkan individu melaksanakan tanggung jawabnya secara optimal. Sejalan dengan itu, Khaeruman et al. (2021) menegaskan bahwa keterampilan kerja yang baik dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan keterampilan yang rendah berpotensi menghambat produktivitas. Keterampilan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu faktor individu, program pembelajaran, dan metode pengembangan keterampilan. Faktor individu, seperti motivasi dan kemauan untuk berkembang, mendorong karyawan meningkatkan kemampuan kerjanya. Selain itu, dukungan organisasi melalui program pembelajaran, seperti pelatihan dan pendampingan, turut berperan dalam pengembangan keterampilan. Pemilihan metode pengembangan yang sesuai, termasuk pembelajaran berbasis praktik dan pelatihan langsung, juga membantu karyawan menguasai keterampilan kerja secara lebih efektif (Rosdiana and Romdhoniati 2023). Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

H1 : Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja menggambarkan kondisi yang mengelilingi karyawan saat menjalankan aktivitas pekerjaannya dan dapat memengaruhi kenyamanan serta kinerja yang dihasilkan. Khaeruman et al. (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai unsur di sekitar karyawan selama jam kerja yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas. Sementara itu, Irfan dan Irfan and Mahargiono (2023) menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja turut membentuk tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, yang selanjutnya berdampak pada produktivitas kerja. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik, tetapi juga mencakup aspek non-fisik yang memengaruhi suasana kerja. Lingkungan fisik meliputi fasilitas dan kondisi ruang kerja seperti pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, serta tingkat kebisingan yang berperan dalam menunjang kenyamanan kerja (Sedarmayanti 2017). Di sisi lain, lingkungan non-fisik berkaitan dengan hubungan sosial dan kondisi psikologis di tempat kerja, seperti komunikasi, kerja sama tim, dan dukungan pimpinan (Tarigan et al. 2022). Selain itu, faktor individu, gaya kepemimpinan, sistem kerja, serta kondisi situasional organisasi juga memengaruhi terbentuknya lingkungan kerja (Enny, 2019). Lingkungan kerja yang dikelola secara seimbang diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang bertujuan menyajikan dan menginterpretasikan data secara sistematis agar mudah dipahami. Analisis dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi variabel penelitian serta hubungan antarvariabel. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 27.

Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan aktif PT XYZ cabang Balikpapan yang berjumlah 65 orang. Penelitian menggunakan pendekatan sensus dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh populasi, sehingga seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Teknik ini digunakan agar data yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi populasi secara lebih menyeluruh..

Jenis dan sumber data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT XYZ Balikpapan dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden. Data sekunder dikumpulkan secara tidak langsung melalui berbagai sumber pendukung, seperti buku referensi, jurnal ilmiah, dan situs web yang relevan dengan topik penelitian.

Metode pengumpulan data

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Form kepada karyawan PT XYZ Balikpapan. Penggunaan media ini bertujuan memberikan kemudahan bagi responden dalam pengisian kuesioner tanpa mengganggu aktivitas kerja.

Teknik analisis data

Tahapan pengujian dalam penelitian ini diawali dengan evaluasi terhadap instrumen penelitian guna memastikan bahwa kuesioner yang digunakan layak dan dapat diandalkan sebagai alat pengumpulan data. Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan menilai kemampuan setiap butir pernyataan dalam merepresentasikan variabel penelitian, dengan melihat hubungan antara skor item dan skor total pada taraf signifikansi 0,05. Selanjutnya, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen melalui nilai Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai alpha lebih dari 0,6. Setelah instrumen memenuhi kriteria kelayakan, analisis dilanjutkan dengan regresi linear berganda untuk mengidentifikasi pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk

mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial serta uji F untuk menilai pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Sugiyono 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif variabel

Tabel 1. Rekapitulasi jawaban responden terhadap Produktivitas Kerja

indikator	1		2		3		4		5		Mean	Kategori
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	0	0	1	2,4	3	7,3	14	34,1	23	56,1	4.44	Sangat Baik
Y2	0	0	1	2,4	1	2,4	9	22,0	30	73,2	4.66	Sangat Baik
Y3	0	0	1	2,4	1	2,4	15	36,6	24	58,5	4.51	Sangat Baik
Y4	0	0	2	4,9	4	9,8	16	39,0	19	46,3	4.27	Sangat Baik
Y5	0	0	2	4,9	5	12,2	13	31,7	21	51,2	4.29	Sangat Baik
Y6	0	0	1	2,4	1	2,4	8	19,5	31	75,6	4.68	Sangat Baik
Rata-rata											4.5	Sangat Baik

Sumber: data diolah 2025

Produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,50 yang tergolong sangat baik. Indikator tanggung jawab pekerjaan (Y6) memperoleh nilai tertinggi dengan mean 4,68, yang mencerminkan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas dan memenuhi kewajiban kerja. Sementara itu, indikator mutu (Y4) mencatat nilai terendah dengan mean 4,27, meskipun tetap berada pada kategori sangat baik dan memiliki peluang untuk ditingkatkan. Secara umum, hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat produktivitas karyawan berada pada kondisi tinggi dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 2. Rekapitulasi jawaban responden terhadap Keterampilan Kerja

indikator	1		2		3		4		5		Mean	Kategori
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	0	0	1	2,4	2	4,9	15	36,6	23	56,1	4.46	Sangat Baik
X1.2	0	0	2	4,9	3	7,3	21	51,2	15	36,6	4.20	Sangat Baik
X1.3	0	0	3	7,3	1	2,4	10	65,9	27	65,9	4.49	Sangat Baik
X1.4	0	0	1	2,4	5	12,2	17	41,5	18	43,9	4.27	Sangat Baik
X1.5	0	0	1	2,4	1	2,4	16	39,0	23	56,1	4.49	Sangat Baik
X1.6	0	0	2	4,9	4	9,8	18	43,9	17	41,5	4.22	Sangat Baik
Rata-rata											4.36	Sangat Baik

Sumber: data diolah 2025

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa keterampilan kerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,36 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Nilai tertinggi terdapat pada indikator keterampilan mobile (X1.3) dan keterampilan interpersonal (X1.5) dengan mean masing-masing 4,49, yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan perangkat kerja serta menjalin komunikasi yang efektif. Sementara itu, keterampilan sosial digital (X1.2) memperoleh nilai terendah dengan mean 4,20, meskipun tetap berada pada kategori sangat baik dan masih memiliki ruang untuk ditingkatkan. Secara umum, temuan ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja karyawan telah mendukung pelaksanaan operasional perusahaan.

Tabel 3. Rekapitulasi jawaban responden terhadap Lingkungan Kerja

indikator	1		2		3		4		5		Mean	Kategori
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	0	0	1	2,4	2	4,9	11	26,8	27	65,9	4.56	Sangat Baik
X2.2	0	0	4	9,8	4	9,8	13	31,7	20	48,8	4.20	Sangat Baik
X2.3	1	2,4	1	2,4	7	17,1	13	31,7	19	46,3	4.17	Baik
X2.4	2	4,9	7	17,1	9	22,0	9	22,0	14	34,1	3.63	Baik
X2.5	1	2,4	3	7,3	3	7,3	16	39,0	18	43,9	4.15	Baik
X2.6	1	2,4	3	7,3	2	4,9	17	41,5	18	43,9	4.17	Baik
X2.7	1	2,4	1	2,4	5	12,2	15	36,6	19	46,3	4.22	Sangat Baik
Rata-rata											4.16	Sangat Baik

Sumber: data diolah 2025

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,16 dan tergolong dalam kategori sangat baik. Indikator penerangan (X2.1) memperoleh nilai tertinggi dengan mean 4,56, yang menandakan kondisi pencahayaan kerja sudah memadai dan mendukung kenyamanan karyawan. Sementara itu, indikator kebisingan (X2.4) menunjukkan nilai terendah dengan mean 3,63, mengindikasikan masih adanya gangguan suara yang perlu mendapat perhatian. Meskipun demikian, secara umum lingkungan kerja dinilai telah mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan.

Pengujian Instrumen

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	X1	0,829	0,3081	Valid
	X2	0,842	0,3081	Valid
	X3	0,684	0,3081	Valid
	X4	0,820	0,3081	Valid
	X5	0,901	0,3081	Valid
	X6	0,824	0,3081	Valid
X2	X1	0,651	0,3081	Valid
	X2	0,812	0,3081	Valid

	X3	0,848	0,3081	Valid
	X4	0,532	0,3081	Valid
	X5	0,869	0,3081	Valid
	X6	0,859	0,3081	Valid
	X7	0,915	0,3081	Valid
Y	Y1	0,929	0,3081	Valid
	Y2	0,767	0,3081	Valid
	Y3	0,920	0,3081	Valid
	Y4	0,879	0,3081	Valid
	Y5	0,837	0,3081	Valid
	Y6	0,836	0,3081	Valid

Sumber: data diolah menggunakan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian validitas, seluruh pernyataan pada variabel independen keterampilan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), serta variabel dependen produktivitas kerja (Y), menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,3081. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses penelitian.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Keterampilan Kerja (X1)	0,894	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,885	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,927	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah menggunakan SPSS (2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel independen keterampilan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), serta variabel dependen produktivitas kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hal ini menandakan bahwa seluruh instrumen penelitian bersifat reliabel dan layak digunakan untuk analisis pada tahap berikutnya.

Analisis Regresi Linear

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.350	2.563		2.088	.044
	X1	.848	.126	.835	6.756	.000
	X2	-.023	.088	-.032	-.256	.799

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data SPSS yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel *Coefficients*, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,350 + 0,848X_1 - 0,023X_2,$$

di mana Y adalah produktivitas kerja, X1 keterampilan kerja, dan X2 lingkungan kerja. Nilai konstanta sebesar 5,350 mengindikasikan bahwa apabila variabel keterampilan kerja dan lingkungan kerja berada dalam kondisi tetap, maka tingkat produktivitas kerja berada pada angka tersebut. Koefisien regresi keterampilan kerja (X1) sebesar 0,848 dengan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05) menunjukkan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Di sisi lain, koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar -0,023 dengan signifikansi 0,799 (>0,05) mengarah pada hubungan negatif yang tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja belum memberikan pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga faktor yang lebih dominan memengaruhi produktivitas adalah keterampilan kerja.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 ^a	.664	.646	2.276	2.246

Sumber: data SPSS yang diolah (2025)

Nilai R Square sebesar 0,664 menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 66,4% variasi produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, sebesar 33,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

Tabel 7. Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388.251	2	194.126	37.470	.000 ^b
	Residual	196.871	38	5.181		
	Total	585.122	40			

Sumber: data SPSS yang diolah (2025)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 37,470 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai tersebut lebih besar dari F tabel (3,24) dan signifikan pada $\alpha < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.350	2.563		2.088	.044
	X1	.848	.126	.835	6.756	.000
	X2	-.023	.088	-.032	-.256	.799

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data SPSS yang diolah (2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa keterampilan kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,756 yang lebih besar dari t tabel 1,6848 dengan signifikansi 0,0001 (< 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t hitung -0,256 yang lebih kecil dari t tabel dengan signifikansi 0,799 (> 0,05), yang menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil tersebut, hanya keterampilan kerja yang terbukti berpengaruh secara signifikan dalam model regresi:

$$Y = 5,350 + 0,848X1 - 0,023X2.$$

Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, variabel keterampilan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 6,756 yang lebih tinggi dibandingkan t tabel (1,6848) dengan tingkat signifikansi 0,001 (< 0,05), sehingga H1 dinyatakan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti bahwa peningkatan keterampilan kerja akan mendorong peningkatan produktivitas kerja. Temuan ini sekaligus memperkuat bahwa keterampilan kerja merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa keterampilan kerja berada dalam kategori sangat baik, khususnya pada aspek keterampilan operasional, teknis, interpersonal, serta kemampuan dalam memecahkan masalah, yang mencerminkan efektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Augusti (2022) dan Sandhi et al. (2023) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterampilan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar -0,256 dengan tingkat signifikansi 0,799 (> 0,05), sehingga hipotesis nol (H0) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam penelitian ini, kondisi lingkungan kerja belum memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan produktivitas kerja, sehingga belum menjadi faktor dominan dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh indikator pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid, yang berarti instrumen penelitian mampu mengukur aspek lingkungan kerja secara tepat. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan

karyawan secara umum sudah berada pada tingkat yang baik, sehingga tidak menimbulkan perbedaan yang signifikan dalam memengaruhi produktivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja bukan merupakan penentu utama dalam meningkatkan produktivitas, terutama pada pekerjaan yang lebih menekankan pada kemampuan individu serta dukungan sistem kerja yang digunakan.

KESIMPULAN

1. Keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil deskriptif, keterampilan operasional dan interpersonal memperoleh nilai tertinggi, sedangkan keterampilan teknis berada pada nilai terendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memfokuskan pengembangan pada aspek keterampilan teknis melalui pelatihan, pendampingan, serta peningkatan pemahaman prosedur kerja agar kemampuan karyawan dapat berkembang secara lebih merata. Temuan ini mengindikasikan bahwa keterampilan individu memegang peranan penting dalam menunjang produktivitas kerja.
2. Lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam penelitian ini, lingkungan kerja belum memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan produktivitas, sehingga bukan menjadi faktor yang dominan dibandingkan keterampilan kerja. Secara deskriptif, indikator penerangan memiliki nilai tertinggi, sementara kebisingan memperoleh nilai terendah. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja, terutama dalam mengurangi tingkat kebisingan, menjaga fasilitas, serta memastikan kenyamanan ruang kerja agar aktivitas operasional tetap berjalan dengan baik. Lingkungan kerja tetap perlu diperhatikan sebagai faktor pendukung guna menciptakan kenyamanan dan kelancaran dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Augusti, Firstania Farra. 2022. "Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Home Industry Altis Production." Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) PGRI Dewantara Jombang.
- Enny W, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited By Muslichah Erma W. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Esomar, Maria. 2021. "Analisa Dampak Covid-19 Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Pembiayaan Di Indonesia." *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi* 2 (2): 22–29. <https://doi.org/10.47747/jbme.v2i2.217>.
- Esomar, Maria J. F., and Meiske Wenno. 2021. "Pengaruh NPF Dan Gearing Rasio Terhadap Profitabilitas Perusahaan Multifinance Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia." *Jurnal Sains Sosio Humaniora* 5 (2): 1029–38. <https://doi.org/10.22437/jssh.v5i2.16481>.

- Irfan, Alya Azzura, and Mahargiono Mahargiono. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)* 2 (1): 70–88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>.
- Khaeruman, Luis Marnisasah, Syech Idrus, Laila Irawati, Yuany Farradia, Eni Erwantiningsih, Hartatik, et al. 2021. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Bookchapter*.
- Robbins, S P, and T A Judge. 2017. "Perilaku Organisasi (Edisi Enam)." *Salemba Empat, Jakarta*.
- Rosdiana, Anisa, and Nadia Romdhoniati. 2023. "Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Bapenda Garut)." *Jurnal Prismakom* 21 (1): 59–67.
- Sandhi, Nur, Santi Riana Dewi, and Ratu Erlina Gentari. 2023. "Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja." *Jurnal Ekobis Dewantara* 6 (1): 357–65.
- Sari, Novita, Yupiter Yancik, Ali Ridho, and Universitas Global Jakarta. 2025. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT . Korma Jaya Utama" 5 (2).
- Sedarmayanti, M Pd. 2017. "Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja Karyawan." *Bandung, Refika Aditama. BNSP*.
- Sugiyono. 2018. *Populasi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Tahar, Achmad, Pompong B Setiadi, and Sri Rahayu. 2022. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6 (2): 12380–94.
- Tarigan, Wico J, Rosita Manawari Girsang, and Sri Martina. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktifitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar." *Jurnal Ilmu Manajemen* 5 (3): 363–71. <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/7764/3840>.
- Thohir, Nurul Islah, Siti Hairunnisa, and Iriani Ismail. 2024. "Tantangan Dan Solusi Perusahaan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Society 5.0." *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 9 (3): 221–29.