

Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Ria Wahyuning Astuti

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

E-mail: riaastutichabibi31@gmail.com

Diterima: Januari 2020; Dipublikasikan : Juni 2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan BUMDes Makmur Adil Sejahtera Banyumas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang. Sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga semua anggota populasi yang berjumlah 50 orang karyawan dijadikan sampel. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara keterampilan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : pendidikan, keterampilan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of education, work skills and work environment on the work productivity of BUMDes Makmur Adil Sejahtera Banyumas employees. This study uses a quantitative approach. The population in this study were all employees, amounting to 50 people. The sample of this study uses saturated samples, so that all members of the population of 50 employees are sampled. Analysis of the data used is descriptive analysis, multiple linear regression and hypothesis testing. The results of this study indicate that education does not have a significant positive effect on employee work productivity, while work skills and work environment have a significant positive effect on employee work productivity.

Keywords: education, work skills, work environment and work productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat besar terhadap kemajuan dan keberlangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia dikatakan berperan besar bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menghasilkan ide atau pemikiran, serta tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari. Kualitas sumber daya manusia pada sebuah perusahaan bisa diukur dengan melihat tingkat pencapaian produktivitas (Fauziah et al., 2018). Tingkat produktivitas karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan tentunya berbeda-beda. Perbedaan tingkat produktivitas karyawannya terlihat dari terpenuhinya target perusahaan yang diberikan kepada karyawan. Karyawan yang memiliki produktivitas baik, pekerjaannya cepat terselesaikan dan memenuhi target, sementara karyawan yang memiliki produktivitas yang rendah, dalam menyelesaikan pekerjaan agak lambat sehingga untuk memenuhi target harus dibantu oleh karyawan lainnya. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan analisis mengenai pengaruh pendidikan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja pada BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas untuk mengetahui apakah ketiga variabel tersebut berpengaruh pada produktivitas kerja karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Sutrisno (2011) dalam Mandik & Sendow (2019) menjelaskan bahwa pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, pendidikan merupakan proses yang terus menerus yang senantiasa berkembang. Keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang di tugaskan kepadanya Hasibuan (2000) dalam Aqsa (2018). Sutrisno (2010) dalam Susetyorini & Masnah (2017) berpendapat mengenai

pengertian lingkungan kerja, menurutnya lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Produktivitas karyawan menurut Hartatik (2014) dalam Mandik & Sendow (2019) diartikan sebagai kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Adapun variabel yang termasuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependent (Variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012), dalam penelitian ini variabel dependent adalah Produktivitas Kerja (Y).
2. Variabel Independent (Variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat) (Sugiyono, 2012), dalam penelitian ini variabel independent atau variabel bebasnya adalah Pendidikan (X1), Keterampilan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner atau angket kepada responden. Angket/Kuisisioner sendiri menurut Hadi (2001) dalam Susidin (2019) yaitu metode pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada para karyawan yang meliputi pertanyaan berkaitan dengan permasalahan pada penelitian ini. Desain pada penelitian ini mencakup hal-hal yang akan digunakan oleh peneliti mulai dari hipotesis, analisis data, pembahasan sampai dengan kesimpulan dari penelitian.

Populasi dan Sempel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas yang berjumlah 50 orang karyawan. Pada pengambilan sampel (Arikunto, 2019) menjelaskan pada teori jenuh yang berarti bahwa jika responden kurang dari 100 maka responden yang telah mengisi kuisisioner digunakan semua, dengan minimal responden adalah 30 responden. Pada penelitian ini kuisisioner di distribusikan semua sejumlah 50 kuisisioner dan kembali kepada peneliti dengan hasil kuisisioner yang jelas sejumlah 50 kuisisioner sehingga 50 kuisisioner tersebut digunakan sebagai sampel. Hal tersebut berarti bahwa sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi karyawan BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas yang berjumlah 50 orang karyawan.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tingkat validitas menurut Ghozali (2006) dalam Cahyani & Nugroho (2017) bisa dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung pada tabel kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan nilai r tabel dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df) = n-k, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel independennya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *software SPSS ver 23.0*. Uji Reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur kuisisioner, dimana kuisisioner tersebut merupakan pernyataan dari indikator pada setiap variabel. Suatu kuisisioner dikatakan handal jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Cahyani & Nugroho, 2017). *software SPSS ver 23.0*

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (pendidikan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen

(Produktivitas Kerja) (Mandik & Sendow, 2019). Data diolah menggunakan komputer dengan *software SPSS versi 23.0*, dengan persamaan regresi: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan rumus *corrected item-total correlation*, uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom ($df = n-2$) ($df = 50-2 = 48$) sehingga t tabel yaitu 0,2353 dan signifikansi *Alpha* (α) adalah 5%, atau r hitung > r tabel. Hasil Uji validitas pada penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	r-hitung <i>corrected item-total correlation</i>	r-tabel	Keterangan
X1. 1	0, 382	0, 2353	Valid
X1. 2	0, 537	0, 2353	Valid
X1. 3	0, 392	0, 2353	Valid
X1. 4	0, 459	0, 2353	Valid
X1. 5	0, 457	0, 2353	Valid
X1. 6	0, 446	0, 2353	Valid
X2. 1	0, 326	0, 2353	Valid
X2. 2	0, 344	0, 2353	Valid
X2. 3	0, 413	0, 2353	Valid
X2. 4	0, 469	0, 2353	Valid
X2. 5	0, 549	0, 2353	Valid
X2. 6	0, 578	0, 2353	Valid
X3. 1	0, 496	0, 2353	Valid
X3. 2	0, 398	0, 2353	Valid
X3. 3	0, 367	0, 2353	Valid
X3. 4	0, 338	0, 2353	Valid
X4. 5	0, 353	0, 2353	Valid
X5. 6	0, 375	0, 2353	Valid
X6. 7	0, 540	0, 2353	Valid
Y. 1	0, 466	0, 2353	Valid
Y. 2	0, 323	0, 2353	Valid
Y. 3	0, 385	0, 2353	Valid
Y. 4	0, 546	0, 2353	Valid
Y. 5	0, 645	0, 2353	Valid
Y. 6	0, 368	0, 2353	Valid

Hasil uji validitas (Tabel 2) menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* > dari *r-table* (0,2353) atau valid. Pengujian menghasilkan r hitung pendidikan (0,382 s.d. 0,537), keterampilan kerja (0,326 s.d. 0,578), lingkungan kerja (0,338 s.d. 0,540), dan produktivitas kerja (0,323 s.d. 0,645) > 0,2353. *Cronbach's Alpha Stand.* pendidikan (0,704), keterampilan kerja (0,700), lingkungan kerja (0,701), dan produktivitas kerja (0,703) > 0,60 atau instrumen reliabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur kuesioner, dimana kuisisioner tersebut merupakan pernyataan dari indikator pada setiap variabel. Suatu kuesioner dikatakan

handal jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Cahyani & Nugroho, 2017). *software SPSS ver 23.0*

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pendidikan	0,704	0,60	Reliabel
Keterampilan Kerja	0,700	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,701	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,703	0,60	Reliabel

Tabel 2 menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel pendidikan nilai *Cronbach Alpha* 0,704 > 0,60, variabel keterampilan kerja nilai *Cronbach Alpha* 0,700 > 0,60, variabel lingkungan kerja nilai *Cronbach Alpha* 0,701 > 0,60, dan variabel produktivitas kerja nilai *Cronbach Alpha* 0,703 > 0,60

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, penulis menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara pendidikan dan, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja, terhadap produktivitas kerja.

Tabel 3. Hasil estimasi Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.980	5.587		.354	.725
	PND	.075	.175	.059	.427	.672
	KTR	.391	.175	.278	2.238	.030
	LGK	.421	.140	.416	2.998	.004

Berdasarkan nilai Unstandardized Coefficient Beta diatas maka dapat ditentukan persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 1.980 + 0,75 X_1 + 391 X_2 + 421 X_3 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat variabel X yang berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas. Hal ini didasarkan pada hasil regresi, t tabel pendidikan sebesar $0,427 < 1,678$ dan signifikansi 0,672 lebih besar dari 0,05. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti Pendidikan bukan determinan yang memicu peningkatan produktivitas kerja karyawan BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi maka karyawan BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas tidak perlu memiliki pendidikan lebih tinggi

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas. Keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas. Hal ini didasarkan pada hasil regresi, t tabel keterampilan kerja $2,238 > 1,678$ dan signifikansi sebesar $0,030$ lebih besar dari $0,05$. Hal ini berarti jika karyawan memiliki keterampilan kerja yang baik maka Produktivitas Karyawan akan meningkat. Hal ini berarti bahwa keterampilan merupakan salah satu determinan yang memicu peningkatan produktivitas kerja karyawan BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi maka karyawan BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas perlu memiliki keterampilan kerja yang baik

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas. Hal ini didasarkan pada hasil regresi, t tabel lingkungan kerja sebesar $2,998 > 1,678$ dan sebesar $0,004$ lebih besar atau $0,05$, Hal ini berarti jika kondisi lingkungan kerja nyaman, kondusif, dan menyenangkan akan mempengaruhi suasana kerja karyawan dan tentunya berpengaruh pada Produktivitas kerja Karyawan. Hal ini berarti jika kondisi lingkungan kerja nyaman, kondusif, dan menyenangkan akan mempengaruhi suasana kerja karyawan dan tentunya berpengaruh pada Produktivitas Karyawan karyawan BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas.

Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis bahwa Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas Karyawan. Artinya jika ada peningkatan kualitas dari ketiga variabel (pendidikan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja) akan berpengaruh pada Variabel Produktivitas Karyawan BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas. Hal ini didasarkan bahwa nilai f hitung $6,727 > 2,80$ f tabel dan nilai sig $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas. Hal ini didasarkan pada hasil regresi, t tabel pendidikan sebesar $0,427 < 1,678$ dan signifikansi $0,672/2$ lebih besar dari $0,05$. Dari analisis tersebut dapat diartikan jika Pendidikan bukanlah determinan yang memicu peningkatan produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas. Hal ini didasarkan pada hasil regresi, t tabel keterampilan kerja $2,238 > 1,678$ dan signifikansi sebesar $0,030/2$ lebih besar dari $0,05$. Hal ini berarti jika karyawan memiliki keterampilan kerja yang baik maka Produktivitas Karyawan akan meningkat. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas. Hal ini didasarkan pada hasil regresi, t tabel lingkungan kerja sebesar $2,998 > 1,678$ dan sebesar $0,004/2$ lebih besar atau $0,05$, Hal ini berarti jika kondisi lingkungan kerja nyaman, kondusif, dan menyenangkan akan mempengaruhi suasana kerja karyawan dan tentunya berpengaruh pada Produktivitas kerja Karyawan. Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini didasarkan bahwa nilai f hitung $6,727 > 2,80$ f tabel dan nilai sig $0,001 < 0,05$, Artinya jika ada peningkatan

kualitas dari ketiga variabel (pendidikan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja) akan berpengaruh pada Variabel Produktivitas Karyawan BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas. Variabel independen yang paling besar pengaruhnya pada penelitian yang dilakukan di BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas adalah variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,416.

Berdasarkan nilai dari beberapa item indikator pada variabel lingkungan kerja, lingkungan kerja memiliki jumlah jawaban netral tertinggi. Hal tersebut mencerminkan bahwa responden belum sepenuhnya nyaman terhadap kondisi lingkungan tempat bekerja. Oleh karena itu, BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas disarankan untuk lebih memperhatikan dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja terutama pada indikator suhu udara bisa dilakukan dengan pemasangan AC, kemudian pada indikator keamanan kerja bisa menambahkan sistem keamanan kerja bagi para karyawan dan pada indikator suara bising bisa dilakukan dengan memperbaiki atau mengganti mesin agar tidak menimbulkan suara bising. Saran bagi peneliti selanjutnya yaitu, sebaiknya tidak menggunakan variabel pendidikan lagi, karena terbukti tidak memiliki pengaruh signifikan positif bagi produktivitas kerja karyawan BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas serta peneliti menambahkan variabel lainnya selain variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini untuk lebih mengetahui mengenai hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqsa, M. A. (2018). Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Pec.
- Cahyani, M., Nugroho, A. A., & Masalah, L. B. (2017). Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt . Swabina Gatra Gresik, 06.
- Fauziyah, A., Djaelani, A., Riset, A. S.-J. I., & 2018, Undefined. (N.D.). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian. *Riset.Unisma.Ac.Id*, 60–73.
- Mandik, G. N., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Pendidikan, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Paniki Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4367–4376.
- Masnah, F. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Pt . White Oil Nusantara Manyar Gresik, 06, 51–56.
- Noviyani, T. D., & Guspul, A. (2019). Pengaruh Motivasi , Lingkungan , Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Tambi Up Bedakah Di Wonosobo), 1(1), 40–48.
- Pakpahan, E. S. (2003). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang), 2(1), 116–121.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Vol 3. No.*, 3.
- Pendidikan, S., Mesin, T., Teknik, F., Surabaya, U. N., Mesin, J. T., Teknik, F., & Surabaya, U. N. (N.D.). Pengaruh Shift Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Blowing Unit Di Pt . Tirta Sukses Perkasa Hima Nurwidya Timur I Made Muliatna Abstrak, 119–127.
- Perusahaan, A., Sandang, I., Tegal, N., Sandang, I., Tegal, N., Industri, P. T., & Nusantara, S. (n.d.). Susidin STIE Assholeh Pemalang, (X 1), 43–74..
- Putri, A.E (2015). Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Thamrin, E., & Machasin, P. (n.d.). No Title, 1–15.
- Upah, D. A. N., Produktivitas, T., Adisti, Y., Dwi, K., Kusreni, S., Ekonomi, F., ... Sinungan, M. (2017). Tenaga Kerja Di Indonesia
- Yohanna Adisti Krisna Dwi Putri, S. K. (2017). Analisis Pengaruh Tingkat Kesehatan, Tingkat Pendidikan, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. *Jiep*, 17(2), 67–77.