
Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Gudang Tembakau (Studi Kasus Pada PT. Gudang Garam Temanggung)

Penulis utama_Bima Yudhayana ¹⁾
Penulis kedua_Adhitya Yoga Prasetya ²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Semarang, Indonesia bima@gmail.com
adhityaasmara@stietotalwin.ac.id

ABSTRACT

Temanggung is one of the main tobacco supply areas in Indonesia. Every year, Temanggung provides tobacco supplies for large tobacco companies such as PT Gudang Garam. Therefore, PT Gudang Garam, which is located in Temanggung, must make a lot of efforts to increase the work productivity of its workers. Work productivity is very important for a company as a measure of success in running a business because the higher the work productivity of workers, the higher the profit achieved by the company. Factors that can affect productivity include work experience and work environment. This study aims to see the effect of work experience and work environment on worker productivity at PT Gudang Garam Temanggung Tobacco Warehouse. This research is included in the quantitative research with analysis done by multiple linear regression. The population in this study were workers at the Tobacco Warehouse of PT Gudang Garam Temanggung with purposive sampling technique and a sample of 230 respondents was obtained. This research concludes that work experience and work environment either simultaneously or partially have a significant positive effect on the productivity of PT Gudang Garam Temanggung Tobacco Warehouse workers' productivity.

Keywords: *productivity, work environment, work experience*

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang besar dengan potensi dan peluang ekonomi yang menjanjikan (H. Rozak dkk., 2023) . Indonesia memiliki potensi sumber daya yang bisa menjadi peluang memajukan perekonomian (H. A. Rozak, Adhiatma, dkk., 2023). Salah satunya adalah potensi tembakau di Indonesia yang diakui di dunia sebagai tembakau terbaik. Tembakau adalah salah satu komoditas paling penting di Indonesia dengan rokok adalah produk utama yang dihasilkan dari tembakau tersebut.

Temanggung menjadi salah satu daerah suplai tembakau utama di Indonesia. Setiap tahunnya Temanggung menyediakan suplai tembakau bagi perusahaan rokok besar seperti PT Gudang Garam. Karena tembakau Temanggung sendiri dianggap begitu penting karena berfungsi pemberi rasa dalam komposisi setiap satu batang rokok. Oleh pekerja daun tembakau yang telah dibeli selanjutnya melalui proses perajangan secara *manual handling*, setelah daun tembakau dirajang menjadi potongan kecil akan segera masuk ke proses pengeringan dengan cara dijemur dibawah terik matahari.

Oleh karena itu PT Gudang Garam yang berada di Temanggung harus melakukan banyak upaya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pekerjanya. Produktivitas kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha karena semakin tinggi produktivitas kerja dari pekerja maka semakin tinggi laba yang dicapai oleh perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana pekerja pada suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan target perusahaan, seperti yang dikatakan Saleh & Utomo, (2018) bahwa produktivitas kerja merupakan hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Hasil wawancara dengan mandor di gudang tembakau diperoleh informasi bahwa selama musim tembakau 5 bulan yang dibeli oleh gudang tembakau sebanyak 30.000 ton. Selanjutnya dalam sehari hasil pembelian setelah musim tembakau selesai diperoleh 1500 keranjang x 5 pintu gudang yang dibuka untuk dioperasikan di mesin pres atau 7500 keranjang/hari yang harus dikerjakan oleh pekerja. Kondisi tersebut semakin lama dapat menimbulkan masalah bagi produktivitas yang dihasilkan oleh pekerja, oleh karena itu management gudang tembakau perlu upaya tertentu agar produktivitas meningkat dengan mempekerjakan buruh yang memiliki pengalaman bekerja di bidang tembakau.

Semakin banyak pengalaman kerja seseorang semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Handoko, 2011). Pengalaman kerja yang diidentikkan dengan masa kerja, dimana masa kerja dalam hal ini adalah lamanya seorang pegawai bekerja (Aprilia dkk., 2023). Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman kerja yang lebih dari seorang dengan rekan kerja lainnya. Besar kecilnya pengalaman kerja sangat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugasnya dan tingkat pendapatan mereka. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. (Zainal dkk., 2015). Pengalaman Kerja dijelaskan oleh Edy, (2016) sebagai suatu dasar atau acuan seorang pekerja dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko. Pekerja diharapkan dapat memberikan produktivitasnya karena memiliki pengalaman kerja dan mampu berkomunikasi dengan baik pada lingkungan pekerjaannya. (Zakaria dkk., 2018).

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pekerja melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pekerja untuk bekerja optimal (H. A. Rozak, Fachrunnisa, dkk., 2023). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pekerja. Jika suka dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pekerja tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis pendapatan juga akan tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pekerja dan hubungan kerja yang terbentuk (Hastuti Ningsih, 2019). Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu lingkungan kerja juga perlu dikembangkan dan diolah sebaik mungkin agar dapat memberikan suasana yang nyaman untuk para pekerjanya. (Mutiasari dkk., 2021), selain itu lingkungan kerja yang sehat menjadikan produktivitas yang dihasilkan oleh pekerja akan meningkat (Purwanto & Wulandari, 2016).

Dari latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Gudang Tembakau di PT. Gudang Garam Temanggung”**.

TELAAH PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Sedarmayanti (2017), kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya pengertian lingkungan kerja menurut (Handoko, 2011) adalah kondisi yang berada di sekeliling seseorang pada saat ia bekerja yang meliputi kondisi secara fisik dan secara non psikis. Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti ventilasi, kelembaban, penerangan, kebersihan dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan oleh (Edy, 2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksana pekerjaan.

Terdapat beberapa jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik: merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik

secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
 - 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain
- b. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau dengan bawahan. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:
- 1) Faktor lingkungan sosial: lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan, dan lain-lain.
 - 2) Faktor status sosial: semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
 - 3) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan: hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan, dan antara karyawan dengan atasan.
 - 4) Faktor sistem informasi: hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan, maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain, dan menghilangkan selisih faham.

Berdasarkan dimensi dan indikator-indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari pendapat (Triastuti dkk., 2018) yaitu:

- a. Dimensi fisik yang terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembapan udara, dan fasilitas
- b. Dimensi non fisik yang terdiri dari hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan keamanan dalam pekerjaan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan pelajaran dan merupakan pemahaman yang dipelajari dan dialami. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan di hadapi. Menurut Manulang dalam (Nuryani Ratnaningsih, 2013) pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang mode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Sementara Raranupandojo dalam (Ardika Sulaeman, 2014) berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah ukuran

tentang lama waktu atau masa yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik atau pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Marwansyah, 2016).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja menurut (Handoko, 2011) yaitu:

- a. Latar belakang pribadi yang mencakup pendidikan, kursus latihan, bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dari seseorang
- c. Sikap dan kebutuhan (*attitudes needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dari wewenang seseorang.
- d. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisa, keterampilan dan kemampuan berpikir, serta menilai kemampuan dalam melaksanakan aspek teknik dalam pekerjaan.
- e. Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Sedangkan dimensi pengalaman kerja yang digunakan menurut Foster dalam (Itafia dkk., 2014) terdiri dari:

- a. Lama waktu atau masa kerja
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
- d. Menyelesaikan pekerjaan sesuai tepat waktu.

Produktivitas

Produktivitas kerja mengandung makna prestasi yang berarti hasil karya yang dicapai, dan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. Oleh (D Sunyoto, 2013) produktivitas kerja dijelaskan secara teknis sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Sedangkan (Hasibuan, 2018) menjelaskan bahwa produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini, jadi produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas menurut (Edy, 2016) yaitu:

- a. Pelatihan Latihan kerja
- b. Mental dan kemampuan fisik karyawan
- c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Sedangkan dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengutip dari (Husein, 2014) yaitu: a. Kemampuan

- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Efisiensi

Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas

Menurut (Danang Sunyoto, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja di sini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain. Lingkungan kerja yang kondusif sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dimana situasi dan kondisi setiap perusahaan yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Agar hasil kerja yang dicapai karyawan maksimal, perusahaan harus dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif kepada karyawan. Dari pemaparan tersebut, maka hipotesis pertama yang diambil adalah:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan di Gudang Tembakau PT. Gudang Garam Temanggung.

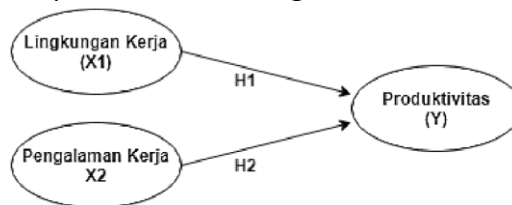
2. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas

Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan ketrampilan.

Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja dan memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. ((Herawati, 2013). Dari pemaparan tersebut maka hipotesis kedua yang digunakan yaitu: H2: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan Gudang Tembakau di PT. Gudang Garam Temanggung.

Model Penelitian

Variabel independen pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2). Untuk variabel dependen adalah Produktivitas Karyawan (Y), maka adalah model penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi menurut (Sugiyono, 2018) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi nya adalah subjek yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan Gudang Tembakau PT Gudang Garam di Temanggung dan jumlah populasi sebanyak 400 orang tenaga buruh.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah (Sugiyono, 2017) dijelaskan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi kemudian diambil yang benar representative (mewakili). Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga buruh pada gudang tembakau PT Gudang Garam di Temanggung berjumlah 400 orang. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan pemilihan sampel yang memenuhi kriteria atau sering disebut *purposive sampling*. Kriteria tenaga buruh yang akan digunakan sebagai sampel adalah sebagai berikut: a. Bekerja di PT. Gudang Garam minimal 2 tahun (2 periode panen)

- b. Berusia 18 tahun – 55 tahun
- c. Dapat memahami dan bersedia menjawab pertanyaan dalam kuesioner

Definisi Operasional Variabel

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya, berikut adalah variabel operasional yang akan digunakan dalam penelitian ini

Tabel 1
Operasional Variabel

Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
----------------------	-----------	------------

Lingkungan Kerja (X1)	<p>Dimensi Fisik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Warna 5. Kelembapan udara 6. Fasilitas <p>Dimensi Non Fisik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan yang harmonis 2. Kesempatan untuk maju 3. Keamanan dalam pekerjaan 	Skala Likert 1-5
Pengalaman Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu bekerja (bekerja sesuai dengan standar) 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (cepat tanggap untuk menyelesaikan pekerjaan) 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (terampil) 4. Meyelesaikan pekerjaan tepat waktu (memiliki rasa percaya diri) 	Skala Likert 1-5
Produktivitas (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan (terampil dalam bekerja) 2. Meningkatkan hasil yang dicapai (cepat menyelesaikan pekerjaan) 3. Semangat bekerja (giat bekerja) 	Skala Likert 1-5
Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran

	4. Pengembangan diri (cepat menyelesaikan jenis pekerjaan baru)	
	5. Efisiensi (bekerja dengan cepat dan tepat)	

Sumber: Dikembangkan Untuk Penelitian ini, 2022

Metode Analisis Data

Penelitian ini merupakan analisis kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dan menggunakan primer dan sekunder. Sumber data primer didapat penyebaran angket atau kuesioner kepada karyawan di Gudang Tembakau PT. Gudang Garam Temanggung dengan jumlah 230 karyawan yang sesuai dengan kriteria pengambilan sampel. Sumber data sekunder diperoleh dari literatur ataupun studi kepustakaan yang didapat dari penelitian terdahulu, buku-buku, jurnal, artikel, skripsi, tesis dan lain-lain yang tentunya berhubungan dengan topik penelitian ini. Tujuan dari sumber data sekunder ini adalah untuk mengambil teori yang telah diterapkan dan digunakan sebagai alat bantu, sehingga diharapkan dapat membantu proses pengerjaan penelitian ini hingga selesai. Data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk teknik analisis nya.

Uji Instrumen

Validitas

Digunakan untuk mengetahui sah (valid)/tidak suatu kuesioner karena dapat mengungkap suatu hal dengan mengukurnya. Metode untuk penilaian dari validitas adalah korelasi produk momen (*moment product correlation, person correlation*) antara skor setiap item pernyataan dengan skor total (*inter item total correlation*). Kriteria validitas yang digunakan adalah:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) pengukuran dari suatu kuesioner dengan menggunakan uji reliabilitas dari indikator-indikator dari variabel atau construct. Untuk menganalisis reliabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS. Syarat uji Cronbach Alpha $> 0,6$ disebut reliabel. **Uji Asumsi Klasik**

Uji Normalitas

Penggunaan uji normalitas untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independent dan dependent atau keduanya ber distribusi normal atau tidak. Baiknya model regresi ketika data dapat terdistribusi dengan normal atau mendekati. Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas untuk mengetahui apakah

residual model regresi yang diteliti terdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov $> 0,05$ maka H_0 diterima dan sebaliknya jika $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain ((Ghozali, 2016) . Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatterplot dan Uji Glejser.

Metode Analisa Data

Koefisien Determinasi

Determinasi *Adjusted R Square* intinya mengukur kemampuan model untuk menjelaskan variasi dari variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R Square* lebih kecil artinya variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat dengan terbatas. (Ghozali, 2018)

Uji Kelayakan Model

Menurut (Ghozali, 2018), uji *goodness of fit* atau sering disebut uji kelayakan model dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesa

Uji t untuk menguji secara parsial dari masing-masing variabel. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig. dengan ketentuan

- Nilai probabilitas $< 0,05$ artinya terdapat pengaruh dari variabel bebas pada variabel terikat secara parsial
- Nilai probabilitas $> 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas pada variabel terikat secara parsial

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat pengaruh dari lingkungan kerja dan pengalaman karyawan terhadap produktivitas karyawan di Gudang Tembakau PT. Gudang Garam Temanggung. Terdapat 230 karyawan yang masuk ke dalam kriteria yang digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil jawaban responden, lingkungan kerja di Gudang Tembakau PT. Gudang Garam tergolong baik, dan pengalaman kerja dari karyawan yang bekerja di Gudang Tembakau PT. Gudang Garam Temanggung juga tergolong baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas pada data yang telah terkumpul adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		230
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52406374
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.044
	Negative	-.027
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan uji normalitas pada tabel 4.6 didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.200 atau lebih besar dari batas minimal 0,05 ($0,200 > 0,05$) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data yang terkumpul terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil dari pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.772	.385		4.607	.000		
	TOTALLK	.357	.029	.681	12.228	.000	.127	7.878
	TOTALPK	.346	.067	.286	5.133	.000	.127	7.878

a. Dependent Variable: TOTALPV

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas hasil uji multikolinearitas menunjukkan setiap variabel tidak memiliki gejala multikolinearitas karena memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan memiliki toleransi di atas 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4

Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.573	.225		6.980	.000
	TOTALLK	-.026	.017	-.279	-1.513	.132
	TOTALPK	.035	.039	.163	.882	.379

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.8 di atas menunjukkan seluruh probabilitas lebih besar dari 0,05 ($>0,05$) yang berarti data yang digunakan tidak ada heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	1.772	.385
	TOTALPK	.346	.067
	TOTALLK	.357	.029

a. Dependent Variable: TOTALPV

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.772 + 0.346 X_1 + 0.357 X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta dari persamaan regresi di atas adalah 1.772 yang dapat diartikan jika nilai dari variabel pengalaman kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bernilai konstan, maka produktivitas akan bernilai 1.772.
2. Variabel pengalaman kerja memiliki nilai regresi 0.346 yang berarti variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y) di gudang tembakau PT. Gudang Garam Temanggung. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik pengalaman kerja karyawan maka akan semakin baik produktivitas kerjanya.
3. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai regresi 0.357 yang berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di gudang tembakau PT. Gudang Garam Temanggung (Y). Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja suatu perusahaan maka semakin baik produktivitas kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.911	.910	1.53076

a. Predictors: (Constant), TOTALLK, TOTALPK

Dari hasil pada tabel 6 di atas didapatkan nilai R^2 sebesar 0,911 yang berarti variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja dapat menerangkan 91,1% terkait produktivitas kerja, sedangkan 8,9% sisanya dipengaruhi variabel di luar penelitian.

Uji Kelayakan Model

Tabel 7
Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5412.386	2	2706.193	1154.896	.000 ^b
	Residual	531.914	227	2.343		
	Total	5944.300	229			

a. Dependent Variable: TOTALPV
b. Predictors: (Constant), TOTALLK, TOTALPK

Dari uji F di atas dapat dilihat F hitung > F tabel ($1154.893 > 3.00$) dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. **Uji t**

Tabel 8
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.772	.385		4.607	.000
	TOTALPK	.346	.067	.286	5.133	.000
	TOTALLK	.357	.029	.681	12.228	.000

a. Dependent Variable: TOTALPV

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

Variabel pengalaman kerja memiliki hasil t hitung yang lebih besar dari t tabel ($5,133 > 1,660$) dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan hipotesis

“Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di gudang tembakau PT. Gudang Garam Temanggung” dapat **diterima**.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Variabel lingkungan kerja memiliki hasil t hitung yang lebih besar dari t tabel ($12,228 > 1,660$) dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan hipotesis “Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di gudang tembakau PT. Gudang Garam Temanggung” dapat **diterima**.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Gudang Tembakau PT. Gudang Garam Temanggung

Berdasarkan uji t yang dilakukan, variabel pengalaman kerja memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel ($5,133 > 1,660$) dengan signifikansi 0,000 sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari analisis tersebut diperoleh kesimpulan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut berarti semakin baik pengalaman dari pekerja, maka produktivitas dari pekerja tersebut akan semakin baik.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian (Masnah, 2017)) yang menghasilkan kesimpulan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan pada produktivitas. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Rizkie dkk., 2019) juga menghasilkan kesimpulan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Menurut (Edy, 2016) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah pelatihan kerja dengan tujuan membekali karyawan dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaannya dan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapinya menggunakan cara yang baik dan tepat dengan alat kerja yang ada. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman baik dari pelatihan dapat meningkatkan produktivitas. Pengalaman kerja akan menunjukkan kualitas dan produktivitas seseorang dalam mengerjakan serta memahami tugas yang diberikan dan telah melaksanakan dengan baik ((Herawati, 2013).

Pengalaman kerja secara tidak sadar akan dibutuhkan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik. Dengan berbekal pengalaman kerja khususnya di bidang yang sama karyawan akan merasa mudah dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitasnya. Pentingnya pengalaman kerja kadang sudah menjadi perhatian perusahaan untuk meningkatkan produktivitas sehingga sering kali sebuah perusahaan mengadakan pelatihan untuk membekali karyawan dengan keterampilan untuk mengerjakan sesuatu atau menggunakan alat kerja tertentu.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Gudang Tembakau PT. Gudang Garam Temanggung

Berdasarkan uji t yang dilakukan, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($12,228 > 1,660$) dengan signifikansi 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut berarti semakin baik lingkungan kerja dari sebuah perusahaan, maka akan semakin tinggi produktivitas pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Handaru dkk., 2019)) yang menyimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Artolite Indah Mediatama. Peneliti lain dari (Masnah, 2017)) juga menghasilkan kesimpulan yang serupa dimana lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. White Oil Nusantara Manyar Gresik.

Menurut Triastuti dkk. (2018), lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 bagian yaitu dimensi fisik dan dimensi non fisik. Lingkungan dimensi fisik biasanya dapat dirasakan dengan panca indera karyawan sedangkan lingkungan dimensi non fisik adalah lingkungan yang tidak dapat dirasakan dengan indera manusia, namun dapat dirasakan dengan perasaan karyawan seperti misalnya hubungan harmonis, kesempatan untuk maju, dan keamanan dalam pekerjaannya. Dua dimensi tersebut sangat berkaitan dengan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti yang diungkapkan oleh (Edy, 2016) yaitu faktor mental dan kemampuan fisik, serta hubungan atasan dan bawahan. Lingkungan yang mendukung pekerjaan karyawan akan meningkatkan mental, serta dukungan fasilitas akan menutupi keterbatasan atau bahkan meningkatkan kemampuan fisik dari karyawan. Faktor tersebut berkaitan dengan lingkungan dimensi fisik. Sedangkan hubungan antara atasan dan bawahan dapat dinilai baik jika hubungan antara atasan dan karyawannya baik.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi, semangat, *mood*, atau perasaan dari karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja sendiri dibedakan menjadi lingkungan fisik dan non fisik yang keduanya dapat memberikan dampak pada produktivitas karyawan. Ketersediaan alat, baiknya pencahayaan tempat kerja, sirkulasi udara yang baik, dan beberapa faktor lingkungan yang dapat dirasakan langsung oleh panca indera karyawan akan mempengaruhi pekerjaan karyawan. Tidak jarang lingkungan fisik yang kurang kondusif akan membuat karyawan merasa terganggu dan menghambat pekerjaan yang dilakukannya.

ACKNOWLEDGMENTS

Dengan kerendahan hati pada kesempatan ini perkenankan lah penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih serta penghargaan yang

sebesarbesarnya atas segala bantuan maupun dorongan yang telah diberikan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini kepada:

1. Ibu Dr. Sugiharti, S.E, M.M selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang
2. Samsu Priyo Nugroho, S.T., M.M. selaku dosen pembimbing
3. Pemimpin Gudang Tembakau PT. Gudang Garam Temanggung
4. Seluruh teman-teman mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang
5. Semua karyawan Gudang Tembakau PT. Gudang Garam yang telah memberikan dukungan dalam pembuatan skripsi ini.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Aprilia, R., Turmudhi, A., Purwasih, R., Maimunah, S., & Yunggoli, S. (2023). *Work Productivity: Compensation, Communication and Work Discipline* (hlm. 349–360). https://doi.org/10.1007/978-3-031-40971-4_33
- Ardika Sulaeman. (2014). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1).
- Edy, S. (2016a). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Kencana*.
- Edy, S. (2016b). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Kencana*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handaru, A. W., Miftachuljana, & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan

Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT. Artolite Indah Mediatama). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 10(2).

Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Pengantar Manajemen.*

Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Herawati, N. (2013). Analisis pengaruh pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock Kota Tegal. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.*

Husein, U. (2014). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Dalam *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis.*

Itafia, Y., Cipta, W., & Yudiaatmaja, F. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Tenun. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, 2.*

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta: Jakarta.*

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Masnah, F. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pt . White Oil Nusantara Manyar Gresik. *GEMA Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi, 06.*

Nuryani Ratnaningsih. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG YOGYAKARTA. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).

Rizkie, N., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PENGRAJIN KUNINGAN DI KECAMATAN TAPEN KABUPATEN BONDOWOSO. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 13(1).

<https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10419>

Rozak, H. A., Adhiatma, A., Fachrunnisa, O., & Rahayu, T. (2023). Social Media Engagement, Organizational Agility and Digitalization Strategic Plan to Improve SMEs' Performance. *IEEE Transactions on Engineering*

Management, 70(11), 3766–3775.

<https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3085977>

Rozak, H. A., Fachrunnisa, O., Sugiharti, Taswan, & Fitriati, I. R. (2023). *Metaverse and Modification Needs of Human Resources Management Practices and Policies: An Overview* (hlm. 285–294).

https://doi.org/10.1007/978-3-031-40971-4_27

Rozak, H., Taswan, T., Mansyur, A., & Fachrunnisa, O. (2023).

STRENGTHENING INNOVATIVE BEHAVIOR: THE ROLE OF

SUPPORTIVE CLIMATE AND ABSORPTIVE CAPACITY. *Business:*

Theory and Practice, 25(1), 350–361. <https://doi.org/10.3846/btp.2024.20095>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D /

Sugiyono. Dalam *Bandung: Alfabeta*.

Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS

(Center Of Academic Publishing Service).

Sunyoto, D. (2014). *Dasar - Dasar Manajemen Pemasaran*. Dalam *dasar dasar manajemen pemasaran*.

Triastuti, N., Fahmi, S., & Pratama, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tryunda Jaya. *Jurnal Bisnis*

Administrasi, 07.