



PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UKM CV. RATU PATNI

Mahayanti Fitriandari¹ I Kadek Arya Wijaya² I Wayan Meryawan³ Cokorda
Istri Agung Vera Nindia Putri⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ngurah Rai; email: mahayanti.feb@unr.ac.id¹
dexarya404@gmail.com² meryawan.feb@unr.ac.id³ vera.nindia@unr.ac.id⁴

Abstract

Small and Medium Enterprises (SMEs) are widespread in Indonesia, particularly in Bali. The SME CV. Ratu Patni Denpasar is facing low work productivity, which is caused by weak individual characteristics, lack of work experience, and an unsupportive work environment. The aim of this research is to determine the simultaneous and partial influence of individual characteristics, work experience, and work environment on employee productivity at the SME CV. Ratu Patni. This research uses a quantitative approach involving 34 respondents who were used as the research sample. The sampling technique used in this research is saturation sampling, and data were collected through the distribution of questionnaires. The data analysis techniques used in this research are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, Determination Coefficient, t-test, and F-test. Based on the results of the research, there is a positive and significant influence both simultaneously and partially between individual characteristics, work experience, and work environment on employee productivity. Approaches to improving work productivity from this study can be implemented by paying attention to work experience and also considering individual characteristics and the work environment, especially in SMEs similar to CV. Ratu Patni.

Keywords: Individual Characteristics, Work Experience, Work Environment, Work Productivity.

Abstrak

Usaha Kecil Menengah (UKM) banyak tersebar di Indonesia khususnya di Bali, UKM CV. Ratu Patni Denpasar menghadapi lemahnya produktivitas kerja yang rendah dan lemahnya produktivitas kerja ini disebabkan dari lemahnya karakteristik individu minimnya pengalaman kerja serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial antara karakteristik individu pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UKM CV. Ratu Patni. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang melibatkan 34 responden yang digunakan sebagai sampel penelitian, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dan data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Reliabilitas, Asumsi Klasik, Regresi

Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan maupun parsial antara karakteristik individu pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pendekatan produktivitas kerja dari hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan pengalaman kerja sebagai perhatian dan juga dilihat dari pada karakteristik individu dan lingkungan kerja khususnya pada UKM sejenis CV. Ratu Patni.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang penting bagi perusahaan, karena manusia merupakan penggerak dalam perusahaan. Peran manusia sangat penting dalam organisasi (Wijyanthi & Widya Goca, 2022). Menurut Wuisan (2007) sumber daya manusia didefinisikan sebagai unsur yang sangat menentukan dalam aktivitas suatu perusahaan. Dengan memperhatikan kebutuhan karyawan, dapat menunjang kinerja dalam mencapai hasil yang maksimal serta berkualitas. Masalah masalah yang muncul baik secara internal maupun eksternal dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bekerja serta mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Ridhwan (2013) menyatakan bahwa perkembangan daerah tidak akan bisa terlepas dari adanya perkembangan sektor-sektor ekonominya. Salah satu bentuk sektor industry adalah Usaha Mikro dan Menengah (UKM). Keberadaan UKM tidak dapat dihindarkan dari masyarakat bangsa saat ini. Karena keberadaannya sangat bermanfaat dalam hal pendistribusian pendapatan masyarakat. Dilihat dari sisi lain, UKM mampu menyerap tenaga kerja dalam skala yang besar mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar sehingga hal ini dapat mengurangi tingkat pengangguran. Usaha Kecil Menengah (UKM) banyak tersebar di Indonesia khususnya di Bali salah satu UKM yang sedang berkembang di Kabupaten Denpasar adalah UKM Konveksi CV. Ratu Patni yang berlokasi di Jalan A.Yani No. 261, Desa/Kelurahan Peguyangan, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Provinsi Bali. CV. Ratu Patni sendiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bisnis konveksi yang memproduksi pakaian secara massal atau dalam partai besar sesuai permintaan. Produk yang dihasilkan diantaranya jaket, kemeja, seragam, kaos, polo shirt, dan lain sebagainya. Produksi pada CV. Ratu Patni ini didukung dengan jumlah karyawan sebanyak 34 orang karyawan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan pada perusahaan CV. Ratu Patni didapatkan informasi bahwa usahanya mengalami penurunan produksi yang cukup drastis pada tahun 2021 dan berdampak pada pendapatan usahanya yang menurun.

Berikut ini merupakan tabel target dan realisasi target capaian produksi perusahaan konveksi CV. Ratu Patni.

Tabel 1
Target dan realisasi target pencapaian produksi pada CV. Ratu Patni
Periode 2019 – 2023

Tahun	Target Produksi (Pcs)	Realisasi Produksi (Pcs)	Persentase (%)
2019	10000	7824	78
2020	10000	7293	73
2021	10000	6488	65
2022	11000	8656	79
2023	11000	9429	86
Total	52000	39690	76

Sumber : CV. Ratu Patni (2023)

Dari Tabel 1 terlihat bahwa hasil produksi di konveksi CV. Ratu Patni selama 5 tahun terakhir dapat digolongkan berfluktuasi, realisasi pencapaian target produksi terendah atau menurun terjadi ditahun 2020 dan 2021, meskipun dalam 2 tahun terakhir mulai menunjukkan peningkatan, tetapi penurunan hasil produksi pada tahun-tahun sebelumnya menunjukan produktivitas yang menurun, demikian juga jika dilihat dari realisasi produksi pada CV. Ratu Patni dalam lima tahun terakhir tidak pernah mencapai target rencana produksi, hal ini mengindikasikan adanya masalah pada produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Produktivitas karyawan yang rendah akan mengancam kelangsungan usaha, untuk itu penting bagi industri untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Penurunan produktivitas kerja yang terjadi pada CV. Ratu Patni hal ini ditemukan masalah lain yang muncul berdasarkan dari hasil wawancara kepada pimpinan perusahaan terkait karakteristik individu, dimana hal tersebut dapat dikatakan dari adanya kurangnya sikap tegas karyawan untuk mengambil keputusan dalam bekerja seperti ketika terjadi masalah kualitas pada produk yang diproduksi, karyawan kurang tegas atau tidak dengan cepat mengidentifikasi penyebab masalah dan mengambil langkah-langkah untuk memperbaikinya, masalah lain juga dikatakan bahwa rendahnya sikap karyawan untuk mentaati prosedur pelaksanaan pekerjaan hal ini dibuktikan dari ketidakmampuan atau ketidakpatuhan karyawan didalam melaksanakan pekerjaan untuk menempatkan peralatan pada tempat yang telah ditetapkan, masalah lain juga dikatakan kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga masih bergantung pada rekan kerjanya, sehingga berdampak terhadap produktivitas kerjanya.

Selain dari faktor karakteristik individu adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pengalaman kerja. Pandangan spesifik mengenai pengalaman kerja yang diidentikkan dengan masa kerja. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Berdasarkan data cacat produksi, maka menunjukkan persentase

sebesar 4,9%, dimana nilai tersebut melebihi toleransi perusahaan yang sebesar 4%. Cacat produk yang terjadi ketika proses penjahitan produk seperti jahitan loncat, kerutan, jahitan putus atau jahitan jebol, sambungan jahitan dan jahitan lepas. Sehingga hal ini berpengaruh pada proses produksi. Kurangnya keahlian serta ketrampilan tenaga kerja tersebut antara lain disebabkan oleh pengalaman kerja yang rendah.

Selain dari faktor karakteristik individu dan pengalaman kerja salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Dari hasil wawancara kepada karyawan kendala yang dihadapi salah satunya mulai dari fasilitas kerja seperti masih terdapatnya beberapa peralatan yang rusak sehingga menghambat waktu produksi menjadi lebih lama. Selain dari lingkungan fisik dikatakan juga terdapat kendala dari lingkungan non fisik seperti masih seringnya adanya mis komunikasi sehingga munculkan konflik antar karyawan sehingga hal ini membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai bisa lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja, namun lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan pegawai merasa kurang puas atau tertekan batinnya sehingga dapat mengganggu produktivitas pegawai.

Karakter yang baik dari seorang karyawan akan membuatnya lebih mudah dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan, maka juga akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan yang bersangkutan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2017) mengemukakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriliyanti (2017) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas seseorang dalam mengelola dan menyelesaikan pekerjaannya, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria Novita Sari (2022) dan Budi Rismayadi yang membuktikan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja bersifat positif namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Santi Puspita, dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sari, dkk. (2020) menjelaskan lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas - fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2017), Khairunisa, dkk. (2020) dan Reonaldi Syahputra, dkk. (2022) menerangkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang

dilakukan oleh Ryani Dhyan, dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang penulis uraikan di atas, diprediksikan bahwa ada permasalahan dalam produktivitas kerja sehingga penulis tertarik memilih judul Pengaruh Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UKM CV. Ratu Patni.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan (Purnomohadi, 2021). Karakter yang baik dari seorang karyawan akan membuatnya lebih mudah dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan dengan kata lain karakter atau perilaku karyawan ini akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan yang bersangkutan (Fitri Handayani, dkk. 2017). Pernyataan tersebut dipertegas oleh hasil penelitian (Putri, 2018) bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitiannya dijelaskan apabila manajemen dalam perusahaan dapat menempatkan posisi karakteristik individu sesuai job pekerjaan dengan baik maka akan dapat meningkatkan produktivitas. Berdasarkan teori dan hasil kajian penelitian sebelumnya, maka dapat di rumuskan hipotesis:

H1: Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada UKM CV. Ratu Patni

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengalaman kerja merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik (Rianita Putri, 2016). Pernyataan tersebut dipertegas oleh hasil penelitian Maisyarah, dkk. (2019) bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut Widia Astuti (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa, variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Menurut (Devi Rosalia, 2018) dalam temuannya juga menunjukkan bahwa, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan pada teori dan hasil kajian penelitian sebelumnya, maka dapat di rumuskan hipotesis:

H2: Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada UKM CV. Ratu Patni

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga sangat berpengaruh bagi produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan harus diperhatikan karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas para pegawai

(Nitisemito dalam Sunyoto, 2015). Pernyataan tersebut dipertegas oleh hasil penelitian Juannanda Krena Akbar, dkk. (2018) bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu secara simultan dan positif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Temuan Nuraini (2015) juga menunjukkan bahwa, variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ahmad Sobandi (2019) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. Berdasarkan pada pernyataan teori dan hasil kajian penelitian sebelumnya, maka dapat di rumuskan hipotesis:

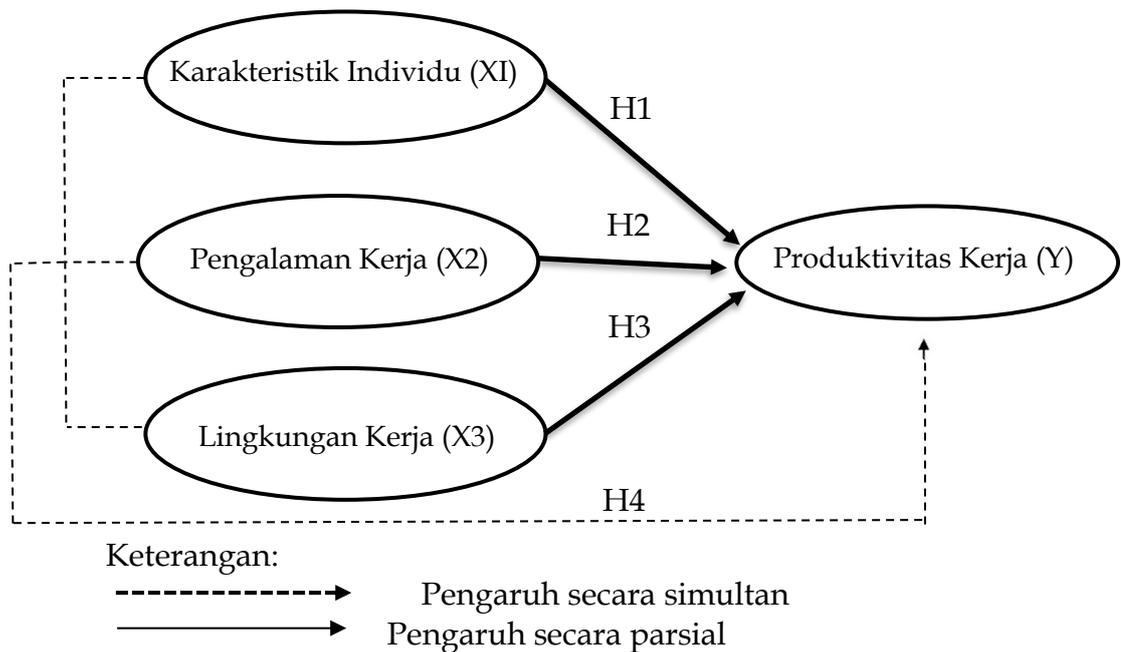
H3: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada UKM CV. Ratu Patni

Pengaruh Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas kerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya menurut Sutrisno (dalam Santoni, 2018) yaitu sikap mental adalah konsepsi atau perilaku yang muncul dari jiwa seseorang sebagai reaksi atas situasi yang mempengaruhinya, kemampuan fisik karyawan adalah kemampuan dan kecakapan dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu kegiatan ataupun tugas, hubungan antara atasan dan bawahan. Pernyataan tersebut dipertegas oleh hasil penelitian Hidayat (2017) bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Fitria Novitas Sari (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Berdasarkan pada pernyataan teori dan hasil kajian penelitian sebelumnya, maka dapat di rumuskan hipotesis:

H4: Karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada UKM CV. Ratu Patni

Adapun kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan analisis asosiatif. Dalam penelitian ini pendekatan asosiatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UKM CV. Ratu Patni. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada UKM CV. Ratu Patni yang berlokasi di Jalan A.Yani No. 261, Desa/Kelurahan Peguyangan, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Provinsi Bali. Objek dalam penelitian yaitu produktivitas kerja karyawan yang di pengaruhi oleh karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja pada UKM CV. Ratu Patni. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan atau pegawai CV. Ratu Patni yang berjumlah sebanyak 34 orang karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, dimana yang akan dijadikan sampel adalah seluruh dari populasi karyawan pada CV. Ratu Patni yang berjumlah sebanyak 34 orang karyawan. Jenis data yang dipakai dalam kegiatan ini berladaskan pada sumbernya mencakup data primer dan data sekunder. Sementara jenis data yang dipakai dalam kegiatan ini berladaskan pada sifatnya mencakup data kualitatif dan data kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi dokumentasi dan juga kuisioner yang diukur menggunakan *skala likert*. Pengolahan data menggunakan program SPSS *versi 25 untuk Windows*. Data-data ini, maka selanjutnya diproses ke tahapan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji F-test dan uji t-test.

IV. PEMBAHASAN

Sebelum menganalisis data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data yang diperoleh dari instrumen penelitian. Hasil uji validitas instrumen dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Standar Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
1	Karakteristik individu (X1)	X1.1	0,902	0,30	0,000	Valid
		X1.2	0,831	0,30	0,000	Valid
		X1.3	0,838	0,30	0,000	Valid
		X1.4	0,870	0,30	0,000	Valid
2	Pengalaman kerja (X2)	X2.1	0,875	0,30	0,000	Valid
		X2.2	0,893	0,30	0,000	Valid
		X2.3	0,898	0,30	0,000	Valid
3	Lingkungan kerja (X3)	X3.1	0,911	0,30	0,000	Valid
		X3.2	0,874	0,30	0,000	Valid
		X3.3	0,927	0,30	0,000	Valid
4	Produktivitas kerja (Y)	Y.1	0,933	0,30	0,000	Valid
		Y.2	0,927	0,30	0,000	Valid
		Y.3	0,935	0,30	0,000	Valid

Sumber: olah data

Berdasarkan Tabel 2, maka seluruh indikator variabel yaitu karakteristik individu, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil uji menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebagai berikut.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Karakteristik individu (X1)	0,882	0,70	Reliabel
2	Pengalaman kerja (X2)	0,861	0,70	Reliabel
3	Lingkungan kerja (X3)	0,888	0,70	Reliabel
4	Produktivitas kerja (Y)	0,918	0,70	Reliabel

Sumber: olah data

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat instrument-instrumen variable karakteristik individu, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja dikatakan reliable karena memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Dalam penelitian ini hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

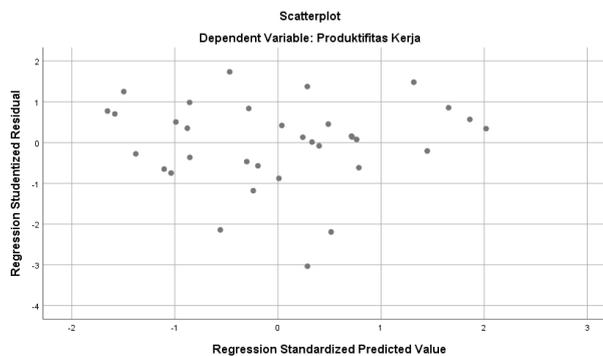
Tabel 4
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.719	1.343		.535	.597		
Karakteristik individu	.238	.111	.299	2.139	.041	.587	1.703
Pengalaman kerja	.335	.146	.356	2.288	.029	.475	2.104
Lingkungan kerja	.283	.133	.296	2.137	.041	.601	1.663

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : olah data

Berdasarkan Tabel 4 bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Adapun pengujian melalui grafik *scatterplot* ditunjukkan pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas (Grafik *Scatterplot*)

Sumber: olah data

Berdasarkan Gambar 2 ditunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini. Dalam penelitian ini hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1.51364306
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.069
	Negative	-.093
Test Statistic		0,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: olah data

Berdasarkan Tabel 5 bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pola pengaruh antara karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, pengalaman kerja (X3) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil uji ini ada di Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.719	1.343		.535	.597
Karakteristik individu	.238	.111	.299	2.139	.041
Pengalaman kerja	.335	.146	.356	2.288	.029
Lingkungan kerja	.283	.133	.296	2.137	.041

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: olah data

Persamaan regresinya menjadi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,719 + 0,299X_1 + 0,356X_2 + 0,296X_3 + e$$

Interprestasi dari koefisien regresi :

$a = 0,719$ secara statistik menunjukkan bahwa apabila karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak mengalami perubahan maka besarnya produktivitas kerja adalah 0,719.

$b_1 = 0,299$ secara statistik menunjukkan apabila karakteristik individu mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,299. Artinya setiap peningkatan pada karakteristik individu dapat meningkatkan produktivitas kerja.

$b_2 = 0,356$ secara statistik menunjukkan apabila pengalaman kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,356. Artinya setiap peningkatan pada pengalaman kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja.

$b_3 = 0,296$ secara statistik menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,296. Artinya setiap peningkatan pada lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan antara variabel karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UKM CV. Ratu. Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 7
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.620	1.588

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Pengalaman kerja, Karakteristik individu

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: olah data

Hal ini berarti 62% variasi variabel produktivitas kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen karakteristik individu (X1), pengalaman kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) Sedangkan sisanya (100% - 62% = 38%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian

Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)

Uji t (t-test) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut hasil uji t pada Tabel di bawah ini:

Tabel 8
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.719	1.343		.535	.597
Karakteristik individu	.238	.111	.299	2.139	.041
Pengalaman kerja	.335	.146	.356	2.288	.029
Lingkungan kerja	.283	.133	.296	2.137	.041

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: olah data

Nilai t-hitung = 2,139 lebih besar dari t-tabel 1,697 dan nilai sig 0,041 lebih kecil dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5% (0,05) sehingga Ho ditolak dan H1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5%, maka karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya nilai t-hitung = 2,288 lebih besar dari t-tabel 1,697 dan nilai sig 0,029 lebih kecil dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5% (0,05) sehingga Ho ditolak dan H2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5%, maka pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Terakhir nilai t-hitung = 2,137 lebih besar dari t-tabel 1,697 dan nilai sig 0,041 lebih kecil dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5% (0,05) sehingga Ho ditolak dan H3 diterima. Ini berarti bahwa secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5%, maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

uji F (F-test) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja. Berikut hasil uji F pada Tabel di bawah ini:

Tabel 9
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	143.452	3	47.817	18.973	.000 ^b
1 Residual	75.607	30	2.520		
Total	219.059	33			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Karakteristik individu, Pengalaman kerja

Sumber: olah data

Nilai F-hitung = 18,973 lebih besar dari nilai F-tabel 2,92 dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Ini berarti bahwa secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5%, maka karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif karakteristik individu terhadap produktivitas kerja di UKM CV. Ratu Patni. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,139$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,697$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi 0,041 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin baik karakteristik individu, maka akan meningkatkan produktivitas kerja di UKM CV. Ratu Patni. Karakter yang baik dari seorang karyawan akan membuatnya lebih mudah dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan, maka karakter atau perilaku karyawan ini akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan yang bersangkutan (Fitri Handayani, dkk. 2017). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Fitri Handayani, dkk. (2017), M Ali Sodik (2022) menunjukkan variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,288$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,697$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi 0,029 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi pengalaman kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja di UKM CV. Ratu Patni. Pengalaman yang diperoleh akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Maka pengalaman kerja merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik (Rianita Putri, 2016). Semakin berpengalaman seorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas - tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widia Astuti (2021) dan (Devi Rosalia, 2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,137$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,697$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi 0,041 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja di UKM CV. Ratu Patni. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga sangat berpengaruh bagi produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila terciptanya kondisi yang sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan

tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain lain. Suwandana & Werdiasih (2018) dalam penelitiannya menjelaskan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja dalam suatu perusahaan harus diperhatikan karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas para pegawai (Nitisemito dalam Sunyoto, 2015). Hasil penelitian Juannanda Krena Akbar, dkk. (2018) dan Nuraini (2015) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variable karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 18,973$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 2,92$, maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin baik karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa simultan karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja teruji kebenarannya. Produktivitas kerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya menurut Sutrisno (dalam Santoni, 2018) yaitu sikap mental adalah konsepsi atau perilaku yang muncul dari jiwa seseorang sebagai reaksi atas situasi yang mempengaruhinya, kemampuan fisik karyawan adalah kemampuan dan kecakapan dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu kegiatan ataupun tugas, hubungan antara atasan dan bawahan adalah hubungan- hubungan itu diperlihatkan adanya saling ketertarikan secara pribadi, saling percaya, kesetiaan yang kuat, komunikasi yang nyaman, dan pengaruh yang saling timbal balik.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, (2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan (4) Secara bersama - sama karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan yaitu: (1) Pada variabel karakteristik individu, maka UKM CV. Ratu Patni diharapkan dapat memotivasi individu dengan memberikan umpan balik positif dan konstruktif seperti mengakui apa yang mereka lakukan dengan baik serta memberikan penghargaan berdasarkan kinerja dari masing-masing individu, (2) Pada variabel pengalaman kerja, maka UKM CV. Ratu Patni diharapkan dapat secara berkala memberikan pelatihan kepada karyawan serta membuat panduan tertulis yang detail mengenai penggunaan peralatan dan

pelaksanaan tugas, (3) Pada variabel lingkungan kerja, maka UKM CV. Ratu Patni, diharapkan dapat menyediakan forum diskusi dengan mengadakan pertemuan rutin di mana karyawan dapat mengemukakan pendapat secara terbuka, (4) Pada variabel produktivitas kerja, maka UKM CV. Ratu Patni diharapkan dapat menetapkan leader tim pada sub bidang terutama di bidang produksi untuk dapat mengawasi karyawan dalam bekerja, dan (5) Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan oleh UKM CV. Ratu Patni untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliyanti. (2017). Pengaruh karakteristik individu terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Oasis Water Internasional cabang Palembang. *Jurnal of business administration*, 1(2).
- Fitria, N. S. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Fasilitas, Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV Aneka Sukses. *Jurnal Program Studi Manajemen*, 1(4)
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal of applied business administration*, 1(2), 337-347.
- Manulang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Moses, R. M., Astuti, E. S., & Hakam, M. S. O. (2014). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Inti Bara Mandiri Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Prasetyo, E. B. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan (Doctoral dissertation, universitas 17 agustus 1945 surabaya).
- Puspita, S., Novalia, N., & Mulia, S. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN VII Unit Cinta Manis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 17471-17476.
- Putri, H. R. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, 5(4), 292-300.
- Ridhwan, M. M. (2013). Regional Dimensions of Monetary Policy in Indonesia. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 49(3), 386-387.
- Santi Puspita, N. N. (2013). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN VII Unit Cinta Manis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 17471-17476.

- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Bisnis Dan Iptek*, 13(1), 31-44.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwandana & Werdiasih. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Bening Big Tree Farm Di Desa Sibang Badung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*. Vol. 4, No(2) 2018. Doi: https://doi.org.10.47329/jurnal_mbe:v4i1.309.
- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 191-196.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128-152.
- Wijyanthi & Widya Goca. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi & UKM Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*. Vol. 8, No(2) 2022. Doi: https://doi.org.10.47329/jurnal_mbe:v8i2.948.
- Wuisan, A. B. (2007). Pengaruh Stress Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT (Persero) Angkasa Pura I Bandara Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 128-132.