

ANALISIS PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT BANK SULUTGO CABANG TOMOHON

ANALYSIS OF THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY PT BANK SULUTGO CABANG TOMOHON

Oleh :

Tommy Posumah¹

Arrazi B. H. Jan²

Regina T. Saerang³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

posumahtommy17@gmail.com

arrazi@unsrat.ac.id

reginasaserang@unsrat.ac.id

Abstrak: Dalam setiap perusahaan penting untuk mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang maksimal demi tercapainya tujuan yang ingin dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data menggunakan SPSS Versi 21. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara observasi dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini yaitu, 35 karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Tomohon. Hasil dalam penelitian ini menemukan bahwa, kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Tomohon, lingkungan kerja berpengaruh positif pada produktivitas kerja karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Tomohon dan kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Tomohon. Perusahaan harus terus memberikan pengembangan bagi karyawan dan memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract: In every company it is important to get maximum employee productivity in order to achieve the goals to be achieved. This study aims to see whether the quality of human resources and the work environment can affect the work productivity of employees of PT Bank SulutGo Tomohon Branch. This study uses a quantitative approach with data analysis methods using SPSS Version 21. Data collection in this study by means of observation and questionnaires. The sample in this study were 35 employees of PT Bank Sulut Go Tomohon Branch. The results in this study found that, the quality of human resources has a positive effect on the work productivity of employees of PT Bank Sulut Go Tomohon Branch, the work environment has a positive effect on the work productivity of employees of PT Bank Sulut Go Tomohon Branch and the quality of human resources and the work environment together affect the work productivity of employees of PT Bank Sulut Go Tomohon Branch. The company must continue to provide development for employees and provide comfort at work.

Keywords: Human Resources Quality, Work Environment, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Seiring berkembangnya globalisasi, setiap perusahaan memiliki keinginan untuk selalu memiliki kualitas organisasi yang maksimal. Keinginan tersebut tentu dapat memberikan keuntungan bagi setiap perusahaan dalam melaksanakan target yang ingin dicapai. Untuk mencapai target tersebut perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki keahlian yang baik dalam menjalankan tugas kerja perusahaan agar bisa bersaing dengan kompetitor lainnya dalam segi produksi barang dan jasa. Selain itu, dalam menjalankan tugas dari perusahaan penting untuk memperhatikan lingkungan kerja sebagai tempat dalam melaksanakan tugas

dan tanggung jawab yang diberikan. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat Darsana (2023).

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga organisasi harus mampu mengelolah dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki agar supaya dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Rumawas (2018) mengemukakan bahwa organisasi harus memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia sebagai aset utama yang memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan, menciptakan inovasi, dan mewujudkan visi organisasi. Lebih lanjut, Ansory dan Indrasari (2018) menegaskan bahwa sumber daya manusia memiliki peran kunci dalam menentukan kemajuan perusahaan, oleh karena itu, manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia menjadi suatu keharusan guna meningkatkan efisiensi organisasi.

Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam perkembangan perusahaan. Tuntutan organisasi untuk mengembangkan dan mempertahankan kualitas semakin mendesak sesuai dengan lingkungan dan teknologi yang berubah. Kualitas sumber daya manusia menurut Amhas (2018) adalah sumber daya yang mempunyai kompetensi unggul dari aspek fisik ataupun aspek intelektual. Menurut Sholiha dan Firdaus (2019), sumber daya manusia yang berkualitas akan membawa dampak positif bagi organisasi, seperti peningkatan produktivitas, moral yang tinggi, efisiensi yang lebih baik, efektivitas yang meningkat, dan stabilitas organisasi. Kinerja suatu organisasi dapat ditentukan dari sumber daya manusia yang dapat memanfaatkan kemampuan yang dimiliki. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan. Dengan menciptakan lingkungan yang aman, nyaman, dan memberikan peluang perkembangan, perusahaan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan mendorong inovasi. Oleh karena itu, perhatian terhadap lingkungan kerja menjadi penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan dan kesuksesan organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti yang dijelaskan oleh Robbins (2018), menciptakan atmosfer di mana karyawan merasa dihargai, diberdayakan, dan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka. Ini memberikan landasan bagi peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi dan berdampak positif terhadap hasil kerja mereka. Dengan perkembangan zaman saat ini yang terus meningkat, perusahaan harus terus memperhatikan sumber daya manusia yang mereka miliki serta dengan lingkungan kerja yang dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena dengan memperhatikan hal tersebut, produktivitas kerja karyawan dapat berjalan dengan maksimal dan membuat perusahaan terus dapat bersaing. Hal ini didukung dengan pernyataan Panjaitan (2018), yang menyatakan bahwa kualitas dari lingkungan kerja memiliki dampak yang besar pada tingkat produktivitas karyawan.

PT Bank SulutGo Cabang Tomohon adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan daerah Sulawesi Utara sebagai penggerak laju perekonomian dan pembangunan daerah. Dengan demikian PT Bank SulutGo Cabang Tomohon harus mampu mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Salah satunya dengan memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang menjadi kunci perusahaan dalam menjalankan tugas demi tercapainya tujuan perusahaan. PT Bank Sulut Go bergerak di bidang jasa yang tentunya harus memberikan pelayanan terbaik bagi nasabah sehingga mereka merasa puas. Dalam hal ini pelayanan dari para karyawan menjadi sangat penting dalam menjalankan tugas dari perusahaan. Karyawan yang berkualitas dapat menghasilkan produktivitas kerja yang bermanfaat bagi perusahaan, dalam menjaga pelayanan yang profesional bagi setiap nasabah perusahaan. Tentunya perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih dalam mewujudkan produktivitas kerja karyawan yang maksimal dengan memperhatikan kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Guest (2017) yang menekankan bahwa kualitas sumber daya manusia yang tinggi diperlukan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal dan Robbins dan Judge (2019) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.

Hasil wawancara dengan pimpinan bagian umum PT Bank Sulut Go Cabang Tomohon. Diketahui bahwa dalam 5 tahun terakhir, produktivitas kerja karyawan di PT Bank Sulut Go Cabang Tomohon dalam hal ini output dalam mencapai target yang diberikan perusahaan selalu meningkat setiap tahun. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat presentase rata – rata produktivitas PT Bank SulutGo Cabang Tomohon pada tabel produktivitas karyawan di bawah ini

Tabel 1. Produktivitas Kerja Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-rata Produktivitas (Presentase)
2018	35	80%
2019	35	81%
2020	36	83%
2021	36	85%
2022	35	86%

Sumber: PT Bank SulutGo Cabang Tomohon 2023.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa setiap tahun produktivitas kerja pada Bank SulutGo Cabang Tomohon mengalami peningkatan. Tentu peningkatan tersebut tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia yang berkualitas serta lingkungan kerja yang mendukung produktivitas karyawan. Namun, pada penelitian Syafitri, Chairael (2019) di Bank Syariah Mandiri KC Padang menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Francis, Oaya, Mambula (2019) di Bank Deposito Nigeria menemukan sumber daya manusia yang ditingkatkan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Warankiran, Dotulong, Pandowo (2021) di Bank SulutGo Pusat Manado menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada penemuan tersebut berbeda dengan pendapat Dessler (2008) produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh interaksi yang kompleks antara sumber daya manusia yang berkualitas dan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, masih terdapat perbedaan temuan yang berhubungan antara kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga perlu mengetahui apakah kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon. Maka dari itu, saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon"

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon.
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon.

TINJAUAN PUSTAKA

Kualitas Sumber Daya Manusia

Guest (2017) menjelaskan kualitas sumber daya manusia berkaitan erat dengan konsep "high-performance work systems" (sistem kerja berkinerja tinggi), yang mencakup faktor-faktor seperti seleksi karyawan, pelatihan, kompensasi, dan budaya kerja. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam konteks ini diperlukan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan guna memperbaiki dan meningkatkan kinerja, serta melatih diri karyawan dalam menghadapi perkembangan zaman yang terjadi, sehingga peran dari perusahaan sangat diperlukan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia Simbolon (2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan di dalam suatu perusahaan yang sedang beroperasi memainkan peran yang signifikan dalam mencapai kesuksesan organisasi. Dalam konteks ini, lingkungan kerja merujuk pada semua aspek fisik yang terhubung dengan entitas perusahaan atau kantor. Kualitas dari lingkungan kerja memiliki dampak yang besar pada tingkat produktivitas karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2019), lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti desain kantor, suhu, kebisingan, dukungan sosial, dan budaya perusahaan dapat memiliki dampak signifikan pada produktivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja yang optimal dapat menjadi pendorong utama bagi semangat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas, efisiensi, motivasi, dan kinerja karyawan Panjaitan (2018).

Produktivitas Kerja Karyawan

Rozgonjuk (2020) produktivitas kerja adalah kemampuan pekerja untuk menghasilkan barang atau jasa secara efisien dalam waktu yang singkat dengan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Produktivitas kerja adalah usaha untuk meningkatkan hasil yang diperoleh dengan kualitas yang menguntungkan, namun hal ini tidak dapat dicapai tanpa memperhatikan tenaga kerjanya, yaitu pendapatan, pendidikan dan pelatihan, pengembangannya, kesehatan dan disiplin kerja Endaryono (2021). Produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan merupakan salah satu alat bagi perusahaan dalam menjalankan usahanya, sebab semakin tinggi produktivitas kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula laba yang akan didapatkan oleh perusahaan

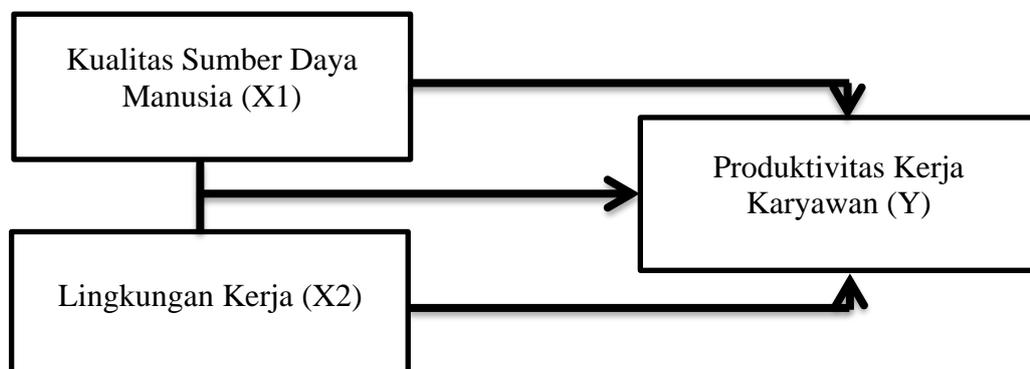
Penelitian Terdahulu

Penelitian Warankiran, Dotulong, dan Pandowo (2021), dalam penelitian yang berjudul "Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado" bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Bank SulutGo Cabang Utama Manado pada tahun 2021 dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado yang berjumlah 189 orang karyawan tetap. Hasil penelitian menemukan pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Wongkar, Sepang, Loindong (2018), dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo" bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Metode yang digunakan untuk menganalisis adalah Regresi Linear berganda. Sampel yang digunakan 78 responden. Hasil penelitian diperoleh bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go. Secara parsial, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go, sedangkan Pelatihan dan Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go. Sebaiknya perusahaan memberikan perhatian pada Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Karyawan yang akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Kantor pusat PT. Bank SulutGo Manado.

Penelitian Tari Syafitri, Lucy Chairael (2019), dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan kerja dan kualitas sdm terhadap produktivitas kerja (studi pada karyawan Bank Syariah Mandiri kantor Cabang Padang)" bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan kerja dan kualitas SDM terhadap produktivitas kerja pada karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan, teknik pengambilan sampel disebut penelitian populasi atau sensus, dimana apabila populasi lebih kecil dari 100 responden hendaknya semuanya diambil sebagai sampel. Teknik analisa data yang digunakan adalah metode Regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 23,0. Hasil penelitian ditemukan secara parsial rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja sedangkan kualitas SDM secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, secara simultan rekrutmen, seleksi, penempatan kerja dan kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teoritik

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019), Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Bank SulutGo Cabang Tomohon yang terdiri pimpinan dan karyawan tetap.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang terdiri dari angka atau bilangan. Analisis data ini akan dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Sumber data primer berasal dari pengamatan langsung di lapangan dan respon dari karyawan Cabang Tomohon PT Bank SulutGo yang menjawab kuesioner yang disebar oleh peneliti. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari literatur, buku, artikel, jurnal, dan dokumen lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018), teknik pengumpulan data merupakan tahapan yang sangat penting dalam penelitian karena tujuan utamanya adalah mendapatkan data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi dan kuesioner.

Uji Validitas

Dalam pandangan Ghazali (2018), uji validitas digunakan untuk menilai apakah sebuah kuesioner memiliki kevalidan atau tidak. Kevalidan kuesioner terwujud jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu menggambarkan dengan baik apa yang sebenarnya diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Realibilitas

Realibilitas adalah sebuah metode untuk mengukur sejauh mana suatu kuesioner dapat diandalkan sebagai indikator variabel tertentu. Kuesioner dianggap memiliki tingkat realibilitas yang tinggi jika respon dari seseorang terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghazali (2018).

Teknik Analisis Data**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik serta tidak biasa, yaitu dengan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas terjadi saat ada korelasi di antara variabel independen dalam model. Gejala multikolinearitas yang tinggi membuat standar error koefisien regresi membesar dan melebarkan interval kepercayaan parameter, yang dapat mengakibatkan kesalahan dalam menerima hipotesis yang salah. Uji ini dilakukan dengan meregresikan model analisis dan menggunakan variance inflating factor (VIF), di mana VIF di atas 10 menandakan adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam regresi memeriksa apakah ada ketidaksamaan varians dari residual antar pengamatan. Salah satu metode deteksi adalah melalui plot scatter antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dan nilai residu yang sudah distandardisasi (SRESID). Pola titik pada grafik ini bisa mengindikasikan kehadiran atau ketiadaan heteroskedastisitas dalam model regresi Ghazali (2018).

Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan untuk menilai apakah variabel pengganggu (residual) mengikuti distribusi normal Ghazali (2018). Peneliti menggunakan uji normalitas residual dengan menggunakan uji statistik Kolomogorov-Smirnov

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Uji Hipotesis Uji f (Simultan)

Pengajuan ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak variabel independen pada variabel dependen secara bersamaan. Uji ini dilakukan untuk membandingkan dengan tingkat signifikansi α (5%) pada tingkat derajat 5%. Kesimpulan akan ditarik dengan mengevaluasi nilai signifikansi α (5%) berdasarkan kriteria berikut:

1. Jika nilai sig > α maka Ho diterima.
2. Jika nilai sig < α maka Ho ditolak.

Uji t (Parsial)

Uji T, statistik dimaksudkan untuk pengujian pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

1. Thitung > Ttabel = Ho ditolak
2. Thitung < Ttabel = Ho diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Statement Items	Korelasi			Koefisien	
		R-Hitung	R-Tabel	Status	Alpha Cronbach	Status
Kualitas SDM	X1.1	0,614	0,3338	Valid	0,845	Reliabel
	X1.2	0,6	0,3338	Valid		
	X1.3	0,607	0,3338	Valid		
	X1.4	0,629	0,3338	Valid		
	X1.5	0,662	0,3338	Valid		
	X1.6	0,577	0,3338	Valid		
	X1.7	0,786	0,3338	Valid		
	X1.8	0,592	0,3338	Valid		
	X1.9	0,687	0,3338	Valid		
	X1.10	0,744	0,3338	Valid		
Lingkungan Kerja	X2.1	0,587	0,3338	Valid	0,9	Reliabel
	X2.2	0,452	0,3338	Valid		
	X2.3	0,675	0,3338	Valid		
	X2.4	0,618	0,3338	Valid		
	X2.5	0,772	0,3338	Valid		
	X2.6	0,756	0,3338	Valid		
	X2.7	0,722	0,3338	Valid		
	X2.8	0,79	0,3338	Valid		
	X2.9	0,731	0,3338	Valid		
	X2.10	0,872	0,3338	Valid		
	X2.11	0,842	0,3338	Valid		
	X2.12	0,5	0,3338	Valid		
	X2.13	0,483	0,3338	Valid		

Variabel	Statement Items	Korelasi R-Hitung	Koefisien R-Tabel	Variabel	Statement Items	Korelasi R-Hitung
Produktivitas Kerja	Y.1	0,72	0,3338	Valid	0,944	Reliabel
	Y.2	0,761	0,3338	Valid		
	Y.3	0,642	0,3338	Valid		
	Y.4	0,797	0,3338	Valid		
	Y.5	0,699	0,3338	Valid		
	Y.6	0,826	0,3338	Valid		
	Y.7	0,729	0,3338	Valid		
	Y.8	0,847	0,3338	Valid		
	Y.9	0,738	0,3338	Valid		
	Y.10	0,74	0,3338	Valid		
	Y.11	0,815	0,3338	Valid		
	Y.12	0,836	0,3338	Valid		
	Y.13	0,782	0,3338	Valid		
	Y.14	0,761	0,3338	Valid		

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Versi 21 (2023)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa distribusi variabel dependen dan independen dalam model regresi. Model regresi yang baik memiliki data yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan melalui Uji Kolmogorov-Smirnov dan grafik P-P Plot. Penilaian normalitas bisa dilakukan dengan melihat signifikansi hasil uji, di mana nilai di atas 0,05 menandakan distribusi data yang cenderung normal. Grafik juga membantu dalam menilai normalitas dengan melihat sebaran data pada sumbu diagonal.

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84915708
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.116
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		.701
Asymp. Sig. (2-tailed)		.709

a. Test distribution is Normal.

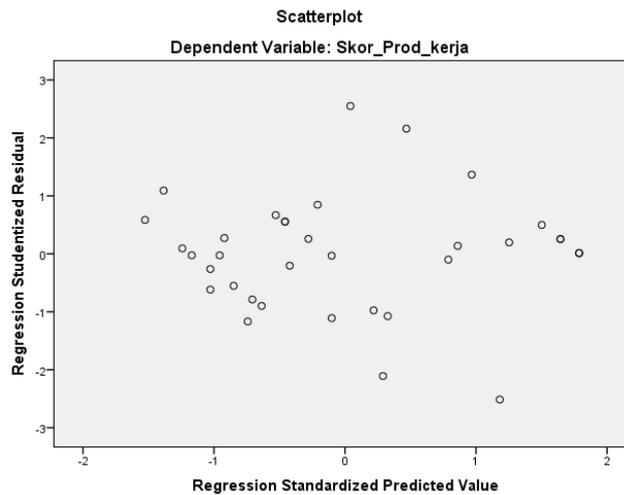
b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Versi 21 (2023)

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,709 ($> 0,05$), sehingga disimpulkan data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot, data tidak tersebar merata pada bidang diagram terbar tetapi fokus pada satu sisi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas
 Sumber: Data Olahan IBM SPSS Versi 2023

Berdasarkan gambar scatterplot di atas, data tidak tersebar merata pada bidang diagram tebar tetapi fokus pada satu sisi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.849	6.457		.596	.555		
1 Skor_Kual_SDM	.669	.219	.425	3.061	.004	.436	2.293
Skor_Ling_kerja	.502	.143	.489	3.521	.001	.436	2.293

a. Dependent Variable: Skor_Prod_kerja
 Sumber: Data Olahan IBM SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat diketahui nilai tolerance dan VIF untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Nilai tolerance untuk variabel kualitas sumber daya manusia sebesar $0,436 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $2,293 < 10$, sehingga variabel kualitas sumber daya manusia dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.
2. Nilai tolerance untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,436 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $2,293 < 10$, sehingga variabel lingkungan kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.849	6.457		.596	.555
1 Skor_Kual_SDM	.669	.219	.425	3.061	.004
Skor_Ling_kerja	.502	.143	.489	3.521	.001

a. Dependent Variable: Skor_Prod_kerja
 Sumber: Data Olahan IBM SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 5 Persamaan regresi tersebut menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai B (konstanta) yaitu 3,849 yang bermakna bahwa jika tidak terjadi perubahan variabel kualitas SDM dan lingkungan kerja (X1 dan X2 sama dengan nol), maka skor produktivitas kerja (Y) nilainya sebesar 3,849.

2. Koefisien regresi variabel kualitas SDM (X1) sebesar 0,669, bermakna jika skor kualitas SDM (X1) mengalami kenaikan 1 nilai, maka skor produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,669.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2), bermakna jika skor lingkungan kerja (X2) mengalami kenaikan 1 nilai, maka skor produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,502.

Uji F Simultan

Tabel 5 Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	750.570	2	375.285	43.511	.000 ^b
	Residual	276.002	32	8.625		
	Total	1026.571	34			

a. Dependent Variable: Skor_Prod_kerja

b. Predictors: (Constant), Skor_Ling_kerja, Skor_Kual_SDM

Sumber: Data Olahan IBM SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 5 menemukan hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 43.511 > F tabel sebesar 3,29 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Berdasarkan hasil analisis ini tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Uji T Parsial

Tabel 6 Uji T Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.849	6.457		.596	.555
1 Skor_Kual_SDM	.669	.219	.425	3.061	.004
Skor_Ling_kerja	.502	.143	.489	3.521	.001

a. Dependent Variable: Skor_Prod_kerja

Sumber: Data Olahan IBM SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa:

1. Hasil nilai signifikansi Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,004 (< 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Hasil nilai signifikansi Variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,001 (< 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji T menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05, sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini secara statistik menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia memiliki dampak yang nyata terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Tufa (2018), yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, sumber daya manusia perlu memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai. Hal ini sejalan dengan penelitian Francis, Oaya, Mambula (2019) yang berjudul "Effect Of Human Resource Management Practices On Employee's Productivity Of Deposit Money Banks In Nigeria" yang menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kualitas sumber daya manusia berperang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Ketika karyawan memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, mereka cenderung memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Karyawan yang memiliki kualitas sumber daya yang baik cenderung lebih termotivasi dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, dengan termotivasinya seorang karyawan dapat memberikan peningkatan produktivitas karena karyawan lebih bersemangat untuk mencapai target mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Dessler (2020), kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan mencapai tujuan organisasi, serta memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan persyaratan jabatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji T yang diperoleh, yaitu nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$), dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Panjaitan (2018), yang menyatakan bahwa kualitas dari lingkungan kerja memiliki dampak yang besar pada tingkat produktivitas karyawan. Dalam teori tersebut, disebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang optimal dapat menjadi pendorong utama bagi semangat kerja karyawan. Semangat kerja ini pada akhirnya meningkatkan produktivitas, efisiensi, motivasi, dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Warankiran, Dotulong, Pandowo (2021) yang berjudul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Di Manado" menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan juga dapat dilihat dari aspek-aspek tertentu. Faktor – faktor tersebut mencakup hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, penerangan, sirkulasi udara, keamanan dan fasilitas kerja yang memadai. Faktor-faktor ini menciptakan kenyamanan yang mendukung kinerja karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang dapat menciptakan interaksi positif, pengakuan, dan dukungan psikologis akan meningkatkan semangat kerja, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa perusahaan harus tetap mempertahankan seluruh aspek lingkungan kerja yang sudah baik dan tetap terus melakukan peningkatan. Langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, seperti selalu memperhatikan setiap fasilitas yang ada, dan selalu tetap mempertahankan hubungan yang baik antara karyawan dalam perusahaan. Hal tersebut dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan memahami hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan produktivitas, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang mendukung karyawan dalam mencapai kinerja terbaik mereka. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu merancang kebijakan dan program yang bertujuan untuk memperbaiki dan mempertahankan kenyamanan lingkungan kerja demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji simultan dengan nilai F hitung sebesar 43.511 yang signifikan (signifikansi 0.000) dan melebihi nilai F tabel sebesar 3.29, mengindikasikan bahwa kedua variabel, yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Temuan ini sejalan dengan teori yang mendukung keterkaitan erat antara kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Warankiran, Dotulong, Pandowo (2021) yang berjudul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Di Manado" menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Guest (2017) menekankan bahwa kualitas sumber daya manusia yang tinggi diperlukan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa peran karyawan yang berkualitas dalam organisasi sangat penting, dan faktor ini secara bersama-sama memengaruhi produktivitas. Dalam konteks ini, perusahaan perlu memperhatikan upaya pengembangan sumber daya manusia, termasuk pelatihan dan pengembangan karyawan, untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti desain kantor, suhu, kebisingan, dukungan sosial, dan budaya perusahaan dapat memiliki dampak signifikan pada produktivitas kerja. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja juga berperan penting dalam membentuk produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan perbaikan kondisi fisik dan psikologis

lingkungan kerja, serta menciptakan budaya perusahaan yang mendukung produktivitas.

Dengan demikian, dari hasil uji simultan ini, dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Perusahaan perlu mengintegrasikan strategi pengembangan sumber daya manusia dan perbaikan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kesuksesan organisasi. Kesadaran akan pentingnya variabel-variabel ini dalam hubungan yang saling memengaruhi dapat membantu manajemen dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dan berkelanjutan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Bank SulutGo Cabang Tomohon", dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon.
2. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon.
3. Terdapat pengaruh positif antara kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut adalah beberapa saran untuk penelitian ini dan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon:

1. Bank SulutGo sebaiknya terus melakukan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia karyawannya. Ini dapat mencakup pelatihan, pendidikan, dan program pengembangan karir yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan komitmen karyawan.
2. Bank SulutGo perlu memastikan bahwa lingkungan kerja di cabang Tomohon selalu mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan. Ini mencakup memastikan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan efisien, serta memberikan dukungan yang cukup kepada karyawan.
3. Penelitian ini diharapkan juga bisa membantu penelitian lainnya dalam mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan di cabang Tomohon.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Clifford, Z., Oaya, T., & Mambula, C. J. (2019). Effect of Human Resource Management Practices on Employee's Productivity of Deposit Money Banks in Nigeria Influence Of Family Factors on Academic Achievement of Secondary School Students In Yola North Local Government Area of Adamawa State, Nigeria View project. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2019.4.9>
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson
- Dotulong, L., Pandowo, M., I Warankiran, R. A., H Dotulong, L. O., C Pandowo, M. H., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA* Vol 9 No 4 (2021) 953–962. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36730>

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Universitas Diponegoro.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and performance: Still searching for some answers. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 3-12. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00164.x>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5. <https://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*.
- Rozgonjuk, D., Sindermann, C., Elhai, J. D., & Montag, C. (2020). Fear of Missing Out (FoMO) and social media's impact on daily-life and productivity at work. *Addictive Behaviors*, 110, 106487. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2020.106487>
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press
- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: sebuah analisis kualitas dan kinerja pegawai. *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan*, 18(2), 227. <https://doi.org/10.18326/ijtihad.v18i2.227-249>
- Simbolon, S. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Cityhall Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 224-237. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi
- Sugiyono, S. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafitri, T. J., & Chairael, L. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Kualitas Sdm Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang). *Jurnal Benefita*, 4(3), 570-586. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i3.4090>
- Tufa, N. (2018). Pentingnya Pengembangan SDM. *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(2). https://www.researchgate.net/publication/339589706_Pentingnya_Pengembangan_SDM
- Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21333>