

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND TEAMWORK ON  
EMPLOYEE PRODUCTIVITY COMPANY YANGTZE OPTICAL FIBRE  
INDONESIA***

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. YANGTZE OPTICAL FIBRE  
INDONESIA**

**Muhamad Candra Rosid<sup>1</sup>, Wanta<sup>2</sup>, Dwi Epty Hidayaty<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan  
Karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn20.muhamadrosid@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn20.muhamadrosid@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [wanta@ubpkarawang.ac.id](mailto:wanta@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,  
[dwi.epty@ubpkarawang.ac.id](mailto:dwi.epty@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*A monotonous work environment and poor teamwork negatively affect the effectiveness of employees in carrying out their tasks, thereby impacting their productivity. This study aims to understand the impact of the work environment and teamwork on the productivity of employees at PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia. The research method utilized is a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The population consists of 98 employees, with a sample of 52 respondents from the production division. The results of this research indicate that the work environment partially has a significant positive impact on work productivity. Team collaboration also partially has a significant positive impact on work productivity. Furthermore, both the work environment and team collaboration together have a significant positive impact on employee performance. The implications of this research are that it is hoped that companies can maintain and create a work environment that is in accordance with security, comfort, good communication relationships and can increase cohesiveness between employees in improving teamwork.*

**Keywords:** Work Environment, Teamwork, Work Productivity

**ABSTRAK**

Lingkungan kerja yang monoton serta kerjasama tim yang kurang baik membuat para pekerja kurang efektif dalam melakukan pekerjaan, sehingga produktivitas mereka juga terpengaruh. Studi ini guna memahami dampak lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia. Metode penelitian yang dimanfaatkan yaitu pendekatan kuantitatif memakai analisis regresi linear berganda. Jumlah populasi sebanyak 98 karyawan serta sampel yang dipakai 52 responden karyawan pada bagian divisi produksi. Hasil riset ini memperlihatkan lingkungan kerja secara sebagian berdampak positif yang penting bagi produktivitas kerja. Kolaborasi tim juga secara sebagian berdampak positif yang penting bagi produktivitas kerja. Lebih lanjut, baik lingkungan kerja maupun kolaborasi tim secara bersama-sama memberikan dampak positif yang penting bagi kinerja kerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini diharapkan perusahaan dapat menjaga dan membuat lingkungan kerja yang sesuai dengan dengan keamanan, kenyamanan, hubungan komunikasi yang baik serta dapat meningkatkan kekompakan antar karyawan dalam meningkatkan kerjasama tim.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, Produktivitas Kerja

**PENDAHULUAN**

Industri atau organisasi berperan sentral dalam memasok produk serta layanan yang diperlukan masyarakat. Salah satu penyebab keberlangsungan dan kelangsungan suatu organisasi yakni pengelolaan sumber daya manusia (karyawan) yang dipunyai organisasi tersebut. Dengan perubahan zaman dan

kemajuan teknologi, masyarakat perlu memiliki keterampilan berkualitas tinggi untuk beradaptasi dan mengikuti perkembangan teknologi yang pesat. Maka sebab itu, jika SDM bisa

dimanfaatkan dengan cara yang efektif serta efisien, maka dapat berkontribusi dalam mendukung

kemajuan ekonomi yang berkesinambungan dan berdaya saing tinggi. Produktivitas karyawan juga menentukan kinerja suatu perusahaan, karena semakin tinggi efisiensi kerja karyawan maka organisasi akan lebih sederhana meraih sasaran tersebut.

Kementerian tenaga kerja menyatakan pada tahun 2022, produktivitas tenaga kerja di Indonesia mencapai Rp 86,55 juta per kapita. Nilai tersebut meningkat 2% dibandingkan tahun sebelumnya yaitu Rp 84,85 juta per karyawan. Produktivitas tenaga kerja tanah air cenderung meningkat hingga tahun 2019. Namun pada tahun 2020, nilai tersebut turun menjadi Rp83,48 juta per kapita akibat pandemi Covid-19. Produktivitas tenaga kerja di Indonesia akan kembali meningkat pada tahun 2021. Pertumbuhan ini kembali mencapai rekor tertinggi pada tahun lalu. (<https://dataindonesia.id/> diakses pada 11/12/23 ).

Tiap organisasi berupaya untuk menaikkan produktivitas kerja para karyawannya, dan hal ini juga berlaku untuk perusahaan PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia. Perusahaan yang beroperasi dalam sektor serat optik ini terus berjuang untuk mencapai tujuan produktivitas setiap tahunnya yang telah ditentukan. Sasaran serta pencapaian PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia dari tahun 2022 s/d tahun 2023 dapat dilihat dari grafik berikut :

**Grafik 1. Hasil Pencapaian Produktivitas 2022-2023**



Sumber : Output Yofi, 2022-2023

dilihat bahwa *Output* hasil pencapaian produktivitas pada tahun 2022-2023 PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia ini tercatat dengan keterangan tidak tercapai target yang telah ditetapkan perusahaan yaitu 100%. Hasil data tersebut membuktikan bahwa salah satu penyebab tidak tercapainya target PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia ini dalam produktivitas kerja masih belum maksimal dengan pencapaian target rata-rata 90,3% pada tahun 2022 dan 91,8% pada tahun 2023.

**Tabel 1. Data Karyawan PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia**

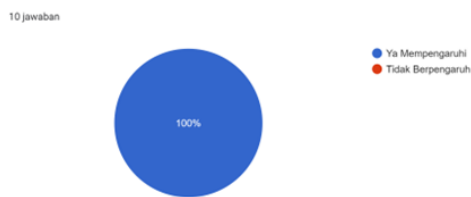
No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	BOD	4
2	GMD	5
3	Finance & Accounting	4
4	Purchasing/Logistik	9
5	Production	52
6	Engineer	17
7	Processing Engineer	6
8	IT	1
Total Karyawan		98

Sumber : Data Employe PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia 2023

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dimana bisa berdampak pada suasana hati para pekerja dan lingkungan kerja yang kurang baik mengakibatkan para pekerja mengalami tekanan mental sehingga berdampak pada produktivitasnya. Hal ini bisa dilihat dari hasil observasi dan pengamatan di lokasi penelitian bahwa salah satu dari beberapa indikator lingkungan kerja yaitu kebisingan, suhu ruangan serta kondisi area bekerja menjadi bagian dari faktor tersebut. Karyawan yang sejahtera dan puas tidak hanya menikmati lingkungan kerja mereka, tetapi juga melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Membenahi kondisi lingkungan kerja memerlukan upaya awal, tetapi akan menghasilkan manfaat berkelanjutan bagi perusahaan. (Eni Mahawati et al., 2021).

Selain lingkungan kerja, faktor yang sama pentingnya untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah kerjasama tim. Kerjasama tim mempengaruhi hasil dari produktivitas kerja, artinya semakin tinggi tingkat kerjasama tim dari suatu organisasi, maka semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan. Semu ini hasil dari observasi dan pengamatan selama dilapangan serta di dukung oleh pernyataan masing-masing atasan setiap grup produksi yang menyatakan bahwa hasil output produktivitas yang kecil salah satunya dampak dari ketidak kompakn atau kurangnya kerjasama tim dalam mencapai target produksi.

**Diagram 1. Data Pra Survei variabel Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim**



Sumber : Data dikelola oleh peneliti 2024

Berdasarkan hasil pra survei pada diagram diatas yang dilakukan dengan menggunakan *google form* pada 10 responden, diperoleh hasil yaitu 10 responden (100%) menjawab bahwa variabel lingkungan kerja dan kerjasama tim mempengaruhi mereka dalam menghasilkan *output* produktivitas. Responden dalam pra survei ini dari divisi produksi yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang ada. Berdasarkan hasil dari pra survei tersebut karyawan divisi produksi PT. Yangtze Optical fibre Indonesia mendukung penelitian ini dan melalui pra survey tersebut juga, peneliti memilih variabel lingkungan kerja dan kerjasama tim karena mayoritas karyawan menjawab variabel tersebut

memiliki pengaruh dengan hasil pra survei sebesar 100%.

**Tabel 2. Ringkasan Research Gap Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja**

No	Research Gap	Hasil	Peneliti
1	Ada perbedaan dalam hasil penelitian tentang dampak lingkungan kerja bagi produktivitas karyawan.	Lingkungan kerja mempunyai dampak positif yang penting bagi produktivitas kerja.	(Nia Devita Hepriana, 2019)
		Lingkungan kerja memiliki temuan negatif serta tidak berdampak penting bagi produktivitas kerja.	(Abdul Rachman Saleh & Hardi Utomo, 2018)
		Lingkungan kerja mempunyai dampak positif dan penting bagi produktivitas kerja.	(Purnami & Utama, 2019)

Sumber : Dikembangkan Oleh Peneliti, 2023

### Tujuan Penelitian

Berdasar pada rumusan masalah, maka sasaran dalam studi ini ialah seperti berikut :

1. Untuk mengetahui bagaiman deskriptif Lingkungan kerja, Kerjasama Tim dan Produktivitas Kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap produktifitas kerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **a. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Anggapan (Marbawi Adamy, 2016) Manajemen SDM ialah rangkaian langkah yang diambil pimpinan untuk merekrut, menjaga, dan meningkatkan lebih lanjut tenaga kerja, baik dalam hal mutu maupun jumlahnya, sehingga tenaga kerja bisa dimanfaatkan secara optimal dan efektif dalam meraih sasaran perusahaan. Menurut (Amirul Mukminin et al., 2019) Definisi manajemen SDM adalah implementasi pengetahuan dan ketrampilan dari rangkaian tindakan yang bertujuan mengatur tenaga kerja dalam suatu entitas organisasi, instansi, atau perusahaan untuk mencapai sasaran secara optimal dan produktif.

Sedangkan anggapan (Benjamin Bukit et al., 2017) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan praktik atau sistem manajemen yang mengatur serta mengelola tenaga kerja yang siap dan mempunyai kapasitas untuk berpartisipasi secara positif, sehingga dapat bekerja secara kolaboratif dengan efektif untuk meraih sasaran, baik itu pada tingkat perseorangan maupun organisasi.

Berdasarkan ketiga pendapat diatas maka bisa ditarik kesimpulan manajemen SDM yakni suatu hubungan yang mengelola peran para pekerja dalam pengelolaan individu maupun kelompok didalam suatu organisasi untuk menghasilkan tenaga kerja yang efektif dan efisien.

### **b. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja ialah satu di antara banyak unsur signifikan pada saat menjalankan kegiatan profesional, sebab lingkungan kerja yang ideal serta membahagiakan memungkinkan para pekerja yang bekerja di perusahaan mampu menjalankan tanggung jawabnya secara maksimal. (Nandang et al., 2021)

Menurut (Khaeruman, 2021) Lingkungan kerja mengacu pada seluruh hal yang terdapat di sekeliling para pekerja selama mereka bekerja serta yang dapat memberi dampak pada mereka terhadap pekerjaan mereka selama jam kerja. Menurut (Mahmudah Enny W, 2019) Lingkungan kerja mencakup seluruh elemen di sekeliling para pekerja yang berpotensi memberi dampak pada tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan tugas mereka untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja meliputi perlengkapan kerja yang membantu para pekerja melaksanakan tanggung jawab yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Sedangkan pendapat (Umi Farida & Sri Hartono, 2016) Lingkungan kerja yakni keadaan dimana suasana kerja yang ideal terdiri dari aspek-aspek fisik serta non-fisik yang membuat seseorang merasa nyaman, aman, tenang, betah, dan sebagainya.

Merujuk pada definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan yakni lingkungan kerja ialah suatu keadaan di area kerja dimana itu dapat mempengaruhi dan mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitasnya.

### **c. Kerjasama Tim**

Kerja tim membutuhkan kepemimpinan dan kesatuan agar berhasil dan efektif. Sebuah tim juga memerlukan kesediaan untuk bekerja berdampingan untuk membereskan tugas. Anggapan (Nia Devita Heprima, 2019) Kerja tim digunakan oleh sekelompok orang untuk bekerja sama dengan berbagai keterampilan yang terkoordinasi untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Menurut (Arman Paramansyah & Ade Irvi Nurul H, 2021) Secara teori, Kerja tim adalah kapasitas untuk berkolaborasi menuju

visi dan misi bersama, serta keterampilan untuk menyelaraskan keberhasilan perseorangan dengan sasaran organisasi. Sedangkan menurut (I Gede Putu Kawiana, 2020) Kerja tim adalah proses tim atau kelompok di mana anggota mendukung dan mengandalkan satu dengan lainnya guna meraih sasaran bersama.

Dengan merujuk pengertian tersebut, bisa ditarik kesimpulan yakni kerjasama tim dibutuhkan kemauan dan keterampilan yang saling melengkapi. Suatu kelompok akan berjalan dengan baik apabila kerjasama tim ini diorganisasi dengan baik guna meraih satu sasaran yang serupa.

#### d. Produktivitas

Untuk meraih sasaran perusahaan, diperlukan komitmen manajemen dan karyawan. Perusahaan hendaknya memperhatikan produktivitas sumber daya manusianya karena hal tersebut sangat penting dan menjadi indikator untuk mengukur efisiensi. Menurut (Muhammad Busro, 2018) Produktivitas ialah penilaian atas hasil yang dihasilkan dari input yang sudah diolah. Produktivitas juga bisa dijelaskan sebagai perbandingan diantara kuantitas hasil yang dihasilkan dengan kuantitas input pada perusahaan. Menurut (Candra Wijaya & Ojak Manurung, 2021) Produktivitas berarti tercapainya sasaran berdasarkan temuan waktu kerja pegawai dengan memperhatikan mutu. Oleh karena itu, ketika menentukan produktivitas, tidak hanya jumlahnya yang diperhitungkan, namun mutu juga yang diperhitungkan.

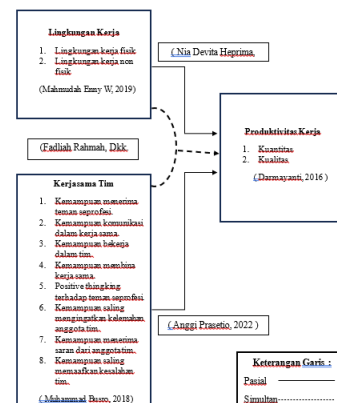
Menurut (Syarief et al., 2022) Produktivitas tenaga kerja merupakan *output* atau kinerja yang dirasakan dalam hal mutu dan jumlah produk atau layanan sesuai dengan waktu serta norma yang sudah ditentukan oleh organisasi. Sedangkan pendapat (Reza Amalia

Putri, Lisnawati dan Dwi Epty Hidayaty, 2023) Produktivitas kerja merupakan salah satu syarat profesional yang mesti dicukupi oleh para pekerja. Ketentuan ini mencerminkan keinginan para pekerja untuk menjalankan pekerjaan dengan antusias serta bertanggung jawab. Pegawai yang mencukupi ketentuan pekerjaan dianggap memiliki keterampilan, kesehatan fisik, kecerdasan dan pelatihan khusus, memiliki keterampilan untuk melakukan tugas tertentu dan memenuhi persyaratan memuaskan dari segi kuantitas dan kualitas.

Dengan merujuk pada sejumlah definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan yakni produktivitas kerja ialah sebuah analogi pencapaian yang ditargetkan melalui apa yang dihasilkan. Sebuah perusahaan akan mementingkan tingkat produktivitas demi menghasilkan SDM yang ideal, dengan demikian bisa menciptakan produksi yang sesuai dengan target serta standar yang ditentukan perusahaan.

### KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan uraian kerangka berpikir pada latar belakang dapat dirumuskan paradigma mengenai lingkungan kerja serta kerjasama tim berdampak bagi produktivitas kerja yang dinyatakan dibawah ini :



**Gambar 2. Paradigma penelitian**  
Sumber : Peneliti, 2023

Bagan kerangka berpikir diatas menunjukkan pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja berdasarkan peneliti ( Nia Devita Herprima, 2018 ). Sedangkan pengaruh parsial kerjasama tim terhadap produktivitas kerja berdasarkan peneliti ( Anggi Prasetio, 2022). Secara simultan dampak lingkungan kerja serta kerjasama tim bagi produktivitas berdasarkan peneliti ( Fadlih Rahmah, Dkk. 2023 ).

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah estimasi permulaan sebuah asumsi yang terdiri dari hubungan variabel tidak terpaku dengan variabel terpaku dalam awal penelitian (Syafrida Hafni Sahir, 2021).

1. Lingkungan kerja secara sebagian memengaruhi produktivitas karyawan.
2. Kerjasama tim secara sebagian memengaruhi produktivitas kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja dan kerjasama tim secara serentak memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Desain penelitian

Pemilihan tipe studi adalah hal yang sangat krusial, karena tipe penelitian akan menjadi pedoman untuk mempersiapkan tahap penelitian selanjutnya (Sulaiman Saat & Sitti Mania, 2020). Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif, di mana studi ini menguji hipotesis tentang dampak lingkungan kerja serta kerjasama tim bagi produktivitas karyawan di PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia.

#### a. Populasi

Populasi ialah keseluruhan individu yang menjadi objek studi, sementara sampel adalah sebagian dari

populasi yang akan diinvestigasi. (Syafrida Hafni Sahir, 2021). Populasi pada studi ini ialah seluruh para pekerja departemen produksi PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia dengan total 98 karyawan.

#### b. Sample

Sampel merupakan segmen dari populasi atau sub-sub populasi yang secara faktual dipilih untuk mengumpulkan data, sehingga dapat dianggap sebagai sumber data atau subjek penelitian (Sulaiman Saat & Sitti Mania, 2020). Sampel yang dipakai pada studi ini ialah para pekerja di divisi produksi, karena masuk kedalam karakteristik sebagai sample penelitian yang berkaitan langsung dengan produktivitas kerja dengan jumlah 52 karyawan.

#### c. Teknik Sampling

Random sampling adalah suatu proses pemilihan secara acak yang menjamin seluruh subjek penelitian mempunyai kesempatan untuk dipilih sebagai sampel yang mewakili populasi penelitian. (Sulaiman Saat & Sitti Mania, 2020). Metode pemilihan sampel dalam studi ini ialah *probability sampling*, melalui pertimbangan dan karakteristik yang sesuai dengan penelitian ini, maka hanya karyawan bagian produksi yang dijadikan sample penelitian.

#### d. Teknik Pengumpulan Data

Pemahaman mengenai metode pengumpulan data merupakan hal yang krusial dan harus dimengerti oleh peneliti. Kegagalan pada saat menerapkan metode pengumpulan data dapat mengakibatkan kekeliruan pada data yang dihimpunkan. (Sulaiman Saat & Sitti Mania, 2020). Oleh karena itu studi ini menerapkan beragam teknik dalam pengumpulan data, yakni teknik

observasi, teknik kuisioner atau angket serta studi kepustakaan.

#### e. Sumber Data

Sumber informasi pada studi ini ialah responden yang merupakan subjek tempat data didapat melalui penyebaran kuesioner atau angket untuk mengumpulkan data terhadap responden, yaitu karyawan PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia sebanyak sample penelitian.

#### f. Teknik Analisis

Data akan dievaluasi melalui serangkaian tahapan, termasuk pengujian mutu data (validitas serta reliabilitas), pemeriksaan anggapan tradisional (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), pengujian dugaan (analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi), serta analisis data dengan metode regresi berganda.

### HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

#### Hasil Penelitian

##### A. Uji Kualitas Data

##### Uji Validitas Data

Uji ini guna mengetahui valid atau tidaknya item dengan pengambilan keputusan pada nilai R hitung > R table yang dimana r-tabel sebesar 0,3542. Hasil menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yaitu, Lingkungan Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) semua valid.

##### Uji Reliabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengevaluasi koherensi tanggapan persoalan yang diserahkan oleh responden dengan kriteria *Cronbach alpha* > 0,6.

- hasil pengujian keandalan ditemukan bahwa variable X1 lingkungan kerja

mempunyai nilai 0,976 *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dikatakan telah reliabel.

- Hasil pengujian keandalan ditemukan bahwa variable X2 kerjasama tim mempunyai nilai 0,97 *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dikatakan telah reliabel.
- Hasil pengujian keandalan ditemukan bahwa variable Y produktivitas mempunyai nilai 0,97 *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dikatakan telah reliabel.

### B. Uji Analisis Deskriptif

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Deskriptif**

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	52	19.00	72.00	52.0385	16.42566
Kerjasama Tim	52	26.00	75.00	52.5385	16.50367
Produktivitas	52	23.00	73.00	52.4231	16.70429
Valid N (listwise)	52				

Sumber: Output SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat dari jumlah (N) sebanyak 52, dimana variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai minimum 19, nilai maksimum sebesar 72, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 52,0385 dan *standart deviation* sebesar 16,42566.

Distribusi data yang didapat dari jumlah (N) sebanyak 52, dimana variabel kerjasama tim (X2) memiliki nilai minimum 26, nilai maksimum sebesar 75, dengan nilai rata-rata (*mean*) 52,5385 dan *standart deviation* sebesar 16,50367.

Distribusi data yang didapat dari jumlah (N) sebanyak 52, dimana variabel produktivitas (Y) memiliki nilai minimum 23, nilai maksimum sebesar 73, dengan nilai rata-rata (*mean*) 52,4231 dan *standart deviation* sebesar 16,70429.

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa semua



variabel lingkungan kerja (X1), kerjasama tim (X2) dan Produktivitas kerja (Y) memiliki hasil uji yang baik serta penyebaran nilai yang merata, sehingga penelitian ini bisa berlanjut ke tahap selanjutnya untuk memperkuat bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

### C. Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas mempunyai sasaran guna menetapkan apakah tiap-tiap variabel mempunyai penyebaran normal atau tidak. Hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov Test menggunakan SPSS 27 menunjukkan nilai Asymp.Sig sebesar 0,200. dikarenakan nilai tersebut melebihi 0,05, bisa dinyatakan residual memiliki penyebaran normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas guna mengevaluasi apakah model regresi memiliki bukti terdapatnya hubungan antar variabel bebas. Berikut hasil uji yang dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Merujuk pada hasil pengujian, ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja dan kerjasama tim memiliki nilai VIF yang identik, yaitu  $7,781 < 10$ , dan nilai toleransi sebesar  $0,129 > 0,1$ . Oleh karena itu, tidak ada tanda-tanda adanya masalah multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini mengevaluasi apakah terdapat variasi yang signifikan dalam residual model regresi dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Dengan merujuk pada temuan Uji Glejser dengan SPSS 27, didapat nilai sig untuk lingkungan kerja 0,871 dan untuk kerjasama tim 0,228  $> 0,05$ . Hal ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model.

### D. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji ini guna mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-26.415	10.576			-2.498	.016
Lingkungan Kerja	9.729	3.758	.218		2.588	.013
Kerjasama Tim	.780	.085	.771		9.151	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Keluaran SPSS 27, 2024

Table di atas memperlihatkan bahwa analogi regresi linear berganda yang didapat seperti:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -26.415 + 9.729 X_1 + 0.780 X_2 + 10.576$$

Berkaitan dengan temuan analogi regresi linier berganda yang disajikan di atas, dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta B0 : -26.415 maksudnya apabila nilai variabel X1 dan X2 serupa dengan nol atau 0, dengan demikian nilai tetap atau nilai awal produktivitas kerja adalah -26.415
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( B1 ) : 9.729 bernilai positif maksudnya lingkungan kerja (X1) apabila menghadapi peningkatan 1 satuan, dengan demikian produktivitas karyawan (Y) menaik 9.729 dan sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi kerjasama tim (B2) : 0.780 bernilai positif maksudnya Kerjasama tim (X2) jika mengalami kenaikan 1 satuan, dengan demikian produktivitas karyawan (Y) meningkat 0.780 dan sebaliknya.

### E. Uji Hipotesis

#### Uji T

Uji T dimanfaatkan guna menetapkan apakah variabel tidak terpaku secara sebagian berdampak atau tidak bagi variabel terpaku. Dengan



ketentuan bila  $\text{sig} < 0,05$  t-hitung  $>$  t-tabel artinya berpengaruh secara parsial. Nilai t-tabel pada  $df = n-k-1 = 52-2-1 = 49$  yakni 2.009.

**Tabel 5. Hasil Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-26.415	10.576		
	Lingkungan Kerja	9.729	3.758	.218	.013
	Kerjasama Tim	.780	.085	.771	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Keluaran SPSS 27, 2024

Dilihat dari table diatas, menjelaskan temuan dari uji coba pengaruh setiap variabel pada studi ini yaitu :

#### 1) Uji Hipotesis 1

H1 : Lingkungan Kerja secara sebagian berdampak bagi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan table diatas membuktikan nilai signifikan variabel lingkungan kerja bagi produktivitas kerja sebesar  $\text{sig} 0,013 < 0,05$  atau t-hitung  $2.588 > 2.009$ . Dengan demikian H1 bisa disetujui, artinya lingkungan kerja berdampak secara sebagian bagi produktivitas kerja karyawan PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia.

#### 2) Uji Hipotesis 2

H2 : Kerjasama Tim secara sebagian berdampak bagi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan table diatas membuktikan nilai sig variabel Kerjasama tim bagi produktivitas kerja sebesar  $\text{sig} 0,000 < 0,05$  atau t-hitung  $9.151 > 2.009$ . Dengan demikian H2 dapat disetujui, artinya Kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja para pekerja PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia.

#### Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah variabel tidak terpaku mempunyai dampak secara serentak bagi variabel terpaku. Apabila nilai F-hitung  $>$  F-tabel, atau apabila  $\text{sig} < 0,05$ , maka variabel tidak terpaku mempunyai dampak secara serentak.

Nilai f-tabel :

$df1 = k-1 = 3-1 = 2$      $df2 = n-k = 52 - 3 = 49$ , maka didapat F tabel 3,19.

**Tabel 6 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	13594.986	2	6797.493	523.948
	Residual	635.706	49	12.974	
	Total	14230.692	51		

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja

Sumber : Output SPSS 27, 2024

#### 3) Uji Hipotesis 3

H3 : Lingkungan kerja dan Kerjasama tim berdampak secara serentak bagi produktivitas kerja.

Merujuk pada tabel di atas, nilai sig variabel tidak terpaku secara serentak terhadap variabel terpaku adalah  $523.948 > 3.19$ , serta nilai signifikansi adalah  $0.000 < 0.05$ . Maka sebab itu, dapat dinyatakan lingkungan kerja serta kerjasama tim berpengaruh secara serentak bagi produktivitas kerja.

#### Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien**

##### Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 <sup>a</sup>	.955	.954	3.60189

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Keluaran SPSS 27, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa studi ini mendapat nilai R-Square sekitar 0,955. Ini terbukti dengan tingkat dampak variabel terpaku terhadap tidak terpaku sekitar 95,5%. Sementara

selebihnya 4,5% mendapat akibat dari variabel lain diluar studi ini.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian uji deskriptif menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari pada nilai *mean*, ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kerjasama tim dan produktivitas kerja bersifat homogen, yang berarti rata-rata kepemilikan institusional mempunyai tingkat penyimpangan yang rendah atau semua variabel baik dan merata.

### Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja

Merujuk pada temuan studi, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak yang positif serta penting bagi produktivitas kerja karyawan di PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia. Dapat ditunjukkan pada temuan uji t ialah sebesar  $0,013 < 0,05$  atau  $t\text{-hitung } 2.588 > 2.009$ . Dengan demikian dapat dinyatakan dugaan pada studi ini bisa disetujui. Melalui ini faktor lingkungan kerja merupakan satu diantara penentu utama efektivitas produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan karena responden penelitian mengalami bahwa lingkungan kerja yang sejahtera serta tentram memberikan dampak positif bagi produktivitas kerja karyawan. Pencahayaan yang optimal dan lingkungan yang menyenangkan bisa meningkatkan fokus para karyawan, dengan demikian para pekerja bisa melaksanakan tanggung jawabnya dengan efektif, yang pada gilirannya dapat menaikkan produktivitas mereka. Temuan dari studi ini konsisten dengan hasil temuan studi Nia Devita Heprima (2019) yang dalam risetnya, juga ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang penting bagi produktivitas kerja karyawan..

### Pengaruh Kerjasama Tim (X2) Terhadap Produktivitas Kerja

Dari temuan penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim memiliki dampak yang positif dan penting bagi produktivitas kerja karyawan di PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia. Dapat ditunjukkan pada hasil uji t ialah sekitar  $0,000 < 0,05$  atau  $t\text{-hitung } 9.151 > 2.009$ . Dengan demikian dapat dinyatakan hipotesis dalam penelitian ini diterima. Konteks ini memperlihatkan yakni kerjasama tim mempunyai peran kunci dalam memberi dampak pada produktivitas karyawan. Tingkat implementasi kerjasama tim dinilai rendah, dan temuan studi ini menegaskan bahwa kerjasama tim memiliki dampak yang penting bagi produktivitas karyawan. Maksudnya kerjasama tim karyawan PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia terbilang belum baik. Temuan dari studi ini selaras dengan hasil temuan Arif, Dkk (2023) dalam riset tersebut, juga ditemukan kerjasama tim mempunyai dampak yang positif dan penting bagi produktivitas kerja karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja

Merujuk temuan uji F, dapat dinyatakan yakni motivasi kerja, kerjasama tim, serta lingkungan kerja secara serentak berdampak secara positif dan penting bagi produktivitas karyawan. Nilai  $F_{hitung}$  sekitar  $523.948 > 3.19$ , serta nilai signifikansi sekitar  $0.000, < 0.05$ . Maka sebab itu, variabel lingkungan kerja dan kerjasama tim mempunyai dampak yang positif dan penting secara serentak bagi produktivitas karyawan di PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia. Studi ini selaras dengan riset yang dilaksanakan Fadliah Rahmah, Dkk (2023), temuan risetnya memperlihatkan yakni Lingkungan

Kerja serta Kerjasama Tim berdampak secara serentak bagi Produktivitaas Kerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Merujuk pada temuan analisis statistik serta diskusi yang sebelumnya dilaksanakan perihal dampak Lingkungan Kerja serta Kerjasama Tim bagi Produktivitas Kerja karyawan PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia, kesimpulan yang bisa ditarik ialah seperti berikut :

- 1) Berdasarkan uji analisis deskriptif penelitian, ditemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kerjasama tim yang baik ketika dilakukan dengan baik. Oleh karena itu, jika ada penurunan dari dua variabel tersebut dapat berdampak negatif terhadap produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya.
- 2) Temuan dari studi ini memperlihatkan Lingkungan Kerja mempunyai dampak yang positif dan penting bagi Produktivitas Kerja karyawan. PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia.
- 3) Temuan dari studi ini memperlihatkan Kerjasama Tim berdampak positif serta penting bagi Produktivitas Kerja karyawan PT. Yangtze Optical Fibre Indoneisa.
- 4) Temuan studi ini memperlihatkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim secara serentak berdampak positif dan penting bagi Produktivitas Kerja karyawan PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia.

### Implikasi

Dengan merujuk pada temuan studi di atas bisa diuraikan implikasi seperti dibawah :

- 1) Lingkungan kerja yang aman, nyaman serta kondusif dalam hubungan organisasi dapat berdampak bagi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang diinginkan para pekerja tentunya bisa meningkatkan produktivitas kerja. Dimana karyawan bisa lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang ditentukan. Diharapkan perusahaan dapat menjaga dan membuat lingkungan kerja yang sesuai dengan keamanan, kenyamanan serta hubungan komunikasi yang baik.
- 2) Kerjasama tim yang baik dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, saling menyokong satu dengan lainnya dengan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien dan meraih target yang diinginkan. adalah bagian dari keberhasilan suatu tim pada organisasi tersebut. Diharapkan Perusahaan dapat meningkatkan kekompakan antar karyawan dalam meningktkan kerjasama tim.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirul Mukminin, Akhmad Habibi, Lantif Diat Prasajo, & Lia Yuliana. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta:UNY Press
- Arman Paramansyah, & Ade Irvi Nurul H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi:Pustaka Al-Muqsith.
- Benjamin Bukit, Tasman Malusa, & Abdul Rahmat. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta:ZAHIR Publishing.
- Candra Wijaya, & Ojak Manurung. (2021). *Produktivitas Kerja, Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan*

- Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. Jakarta:Kencana Divisi dari Prenadamedia Group.
- Umi Farida, & Sri Hartono. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo:UMPO PRESS.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Dwanita Widodo, Z., Nugroho, H., Siregar, E., Aprica Isabella, A., I Kairupan, D. J., Hasrudy Siregar, Z., Zamrodah, Y., Jahri, M., Wayan Gede Suarjana, I., & Prambudi Utomo, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Widina Bhakti Persada.
- Syafrida Hafni Sahir. (2021). *Metodologi Penelitian*. Bantul-Jogjakarta:Penerbit KBM INDONESIA.
- Sulaiman Saat, & Sitti Mania. (2020). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Gowa-Sulawesi Selatan:PUSAKA ALMAIDA.
- I Gede Putu Kawiana. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Bali:UNHI Press
- Dr. Muhammad Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenadamedia Group
- Mahmudah Enny W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya:UBHARA Manajemen Press.
- Darmayanti, E. F. (2016) 'Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Dikaitkan Dengan Time Management', 12(August), pp. 42–51.
- Eni Mahawati, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, Puspita Puji Rahayu Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, Retno Astuti Setijaningsih Qurnia Fitriyatinur, Ayudia Popy Sesilia, Isti Mayasari Idah Kusuma Dewi, & Syamsul Bahri. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*.
- Heprima, N. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Odie Konveksi Tahun 2018 Skripsi Oleh Nia Devita Heprima*.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. RIZKY.
- Marbawi Adamy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Universitas Malikussaleh.
- Nandang, jamaludin Asep, & Wanta. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Pada Bagian Quality Control Assy Di PT. XXX*.
- Prasetio, anggi. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur*.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Rahmah, F., Basalamah, S., Bahari, A. F., & Basalamah, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja. *Center of Economic Student Journal*, 6(1), 2621–8186. <https://doi.org/10.33096/csej.v6i1.574>
- Abdul Rachman Saleh :, & Hardi Utomo. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja*

*dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. INKO JAVA SEMARANG* (Vol. 11, Issue 21).

Reza Amalia Putri., Lisnawati.,& Dwi Epty Hidayaty. (2023). Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada UMKM Martabak. *Jurnal Pengabdian Cendikia*, halaman 105-109.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.8042779>

Ridwan Mustajab. 2023. *Tenaga Kerja Indonesia Semakin Produktif pada 2022*. Diakses pada 11 Desember 2023 dari

<https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/tenaga-kerja-indonesia-semakin-produktif-pada-2022>