

PENGARUH JAMINAN SOSIAL, PELATIHAN, SARANA PRODUKSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DITINJAU DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (Studi pada karyawan PT.Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Bandar Lampung)

Nur Intan Aulia *¹

Ahmad Habibi ²

Nurhayati ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

*e-mail: nurintanaulia.06@gmail.com¹, habibi@radenintan.ac.id², nurhayati@radenintan.ac.id³

Abstrak

PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Bandar Lampung merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di sektor perkebunan. Dalam operasionalnya, perusahaan ini menghadapi tantangan dalam menjaga produktivitas kerja karyawan, terutama dengan adanya fluktuasi kinerja pada tahun 2022-2023 yang menunjukkan penurunan produksi. Kondisi ini menjadi latar belakang pentingnya penelitian untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia agar target perusahaan dapat tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jaminan sosial, pelatihan, sarana produksi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan populasi 195 karyawan dan sampel 66 karyawan yang ditentukan menggunakan rumus slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi, kemudian pada analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, keempat variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jaminan sosial, pelatihan, sarana produksi, dan lingkungan kerja juga berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini juga selaras dengan tinjauan manajemen sumber daya insani yang berlandaskan nilai-nilai Islam, di mana kesejahteraan dan pengelolaan sumber daya yang bijaksana menjadi kunci untuk mencapai produktivitas kerja yang profesional dan etis.

Kata Kunci: Jaminan Sosial, Pelatihan, Sarana Produksi, Produktivitas Kerja

Abstract

PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Bandar Lampung is a state-owned enterprise operating in the plantation sector. In its operations, the company faces challenges in maintaining employee productivity, particularly with performance fluctuations in 2022-2023, which indicate a decline in production. This situation underscores the importance of research to improve human resource productivity to achieve the company's targets.

This study aims to analyze the influence of social security, training, production facilities, and the work environment on work productivity. The research method used was quantitative, with a population of 195 employees and a sample of 66 employees determined using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and documentation. Data analysis and hypothesis testing were conducted using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 25.

The results of the study indicate that, partially, all four independent variables have a positive and significant influence on work productivity. Social security, training, production facilities, and the work environment also simultaneously influence work productivity. This finding also aligns with the review of human resource management based on Islamic values, where welfare and wise resource management are key to achieving professional and ethical work productivity.

Keywords : *Guarantee Social , Training , Facilities Production , Productivity Work*

PENDAHULUAN

Di tengah percepatan transformasi digital dan perubahan global, persaingan di dunia industri semakin ketat seiring dengan pesatnya pertumbuhan usaha dan ekonomi. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk berkembang serta mempertahankan operasionalnya secara efektif dan efisien agar tetap kompetitif. Salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan tersebut adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia masih dianggap sebagai aset utama dalam suatu perusahaan, karena kesuksesan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawannya. Untuk mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif guna menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. (Fathussyaadah & Ardiansyah, 2020)

Dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, karyawan memerlukan motivasi yang dapat mendorong dirinya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan selaku elemen krusial dalam sumber daya manusia, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang beragam. Sebagaimana menurut Sedarmayanti, ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Produktivitas kerja merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, terutama dalam industri perkebunan yang sangat bergantung pada hasil produksi. PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 sebagai salah satu perusahaan di sektor perkebunan yang menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Untuk memahami kinerja perusahaan, berikut adalah data mengenai produktivitas, produksi, dan realisasi dari berbagai komoditas utama yang dihasilkan perusahaan selama tahun 2022-2023.

**Tabel 1. 1 Data Produktivitas, Produksi dan Realisasi Tahun
2022-2023**

Komoditas	Produktivitas 2022	Produktivitas 2023	Produksi 2022	Produksi 2023	Realisasi terhadap RKAP 2022	Realisasi terhadap RKAP 2023
Kelapa Sawit	22,70 ton/ha (99,3% RKAP)	23,51 ton/ha (+3,6%)	154.127 ton	147.243 ton (-4,5%)	92,3%	85,1%
Karet	1.403 kg/ha (87,4% RKAP)	1.129 kg/ha (-19,5%)	154.127 ton	56.444 ton (-23,8%)	104,4%	69,3%
Teh	2.051 kg/ha (91,1% RKAP)	7.717 kg/ha (-9,2%)	12.934,9 ton	11.750 ton (-9,2%)	88,5%	76,3%

Tebu	54,9 ton/ha (87,9% RKAP)	57,1 ton/ha (+4%)	66.352 ton	49.215 ton (-25,8%)	76,5%	45,9%
-------------	-----------------------------------	-------------------------	---------------	---------------------------	-------	-------

Sumber : PTPN 1 Reg 7

Dari tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa kinerja produktivitas dan produksi PTPN 1 Regional 7 mengalami fluktuasi sepanjang tahun 2022 dan 2023. Komoditas kelapa Sawit menunjukkan sedikit peningkatan produktivitas (+3,6%), tetapi total produksinya tetap turun (-4,5%), mengindikasikan faktor lain seperti luas panen atau efisiensi operasional. Komoditas karet mengalami penurunan signifikan baik dalam produktivitas (-19,5%) maupun produksi (-23,8%), dengan realisasi terhadap RKAP hanya 69,3%. Selanjutnya komoditas teh dan tebu juga mencatat penurunan produksi masing-masing sebesar 9,2% dan 25,8%, dengan realisasi produksi tebu yang paling rendah (45,9% dari RKAP). Secara keseluruhan, meskipun ada peningkatan produktivitas pada beberapa komoditas, target produksi masih sulit tercapai akibat tantangan seperti efisiensi operasional, perubahan iklim, dan pengelolaan lahan. Penurunan realisasi terhadap RKAP juga menunjukkan adanya tantangan dalam pencapaian target perusahaan, yang dapat dikaitkan dengan produktivitas kerja karyawan.

Seorang karyawan akan lebih produktif apabila ia merasa kebutuhannya sudah sangat terpenuhi salah satunya adanya perlindungan terhadap dirinya yaitu seperti adanya pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua atau pensiun, jaminan kematian, jaminan pemeliharaan dan memberikan rasa aman dan nyaman. (R. Y. Sari, 2018). Program jaminan sosial juga menyediakan berbagai layanan untuk mencegah, menanggulangi, dan rehabilitasi akibat dari peristiwa tersebut. Jaminan sosial yang baik dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga mereka dapat fokus pada pekerjaan tanpa khawatir akan risiko yang mungkin terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa jaminan sosial yang baik berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja. (N. Sari et al., 2023) Hal yang tak kalah penting dalam produktivitas kerja adalah pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan, yang berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas kerja. Pelatihan dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan, meningkatkan kepuasan kerja mereka, dan memungkinkan mereka untuk berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. (Khasanah & Nurbaiti, 2023)

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu sarana produksi atau fasilitas kerja, Sarana produksi atau fasilitas kerja yang memadai juga berperan penting dalam mendukung produktivitas kerja. Pengukuran variabel fasilitas kerja dalam hal ini menggunakan dimensi fasilitas alat kerja, fasilitas kelengkapan kerja dan fasilitas sosial dengan indikator semua alat kerja kantor, semua alat kerja produksi, lemari, fasilitas telepon dan internet, adanya tempat ibadah dan penyediaan toilet yang bersih. (Pratiwi & Pemasari, 2022) Dengan demikian, seorang karyawan yang memiliki motivasi, disiplin kerja yang tinggi serta mendapat dukungan lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan mampu melakukan pekerjaannya sesuai target produktivitas kerja yang maksimal. (Bisnis et al., 2024)

Tidak hanya itu, lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung keberagaman juga menjadi faktor penting. Ketika perusahaan menciptakan suasana kerja yang menghargai perbedaan budaya, agama, gender, dan latar belakang lainnya, karyawan merasa diterima dan dihormati. Hal ini dapat mendorong motivasi intrinsik mereka untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang inklusif juga menciptakan peluang untuk berbagi ide dan inovasi yang beragam, yang pada akhirnya dapat mendorong kreativitas dan pertumbuhan organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman juga melibatkan adanya komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Ketika karyawan merasa didengar dan pendapat mereka dihargai, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi dan merasa menjadi bagian dari keberhasilan perusahaan. Feedback yang konstruktif, penghargaan atas pencapaian, serta dukungan manajerial yang konsisten memperkuat rasa keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. (Sanida, 2023) Penelitian ini penting dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara 1

Regional 7 didasarkan pada peran strategis perusahaan ini dalam sektor perkebunan di Indonesia. PT. Perkebunan Nusantara 1 merupakan bagian dari Holding BUMN Perkebunan yang dikelola oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) sebagai induk holding. Pada tahun 2023, PTPN 1 berperan sebagai entitas yang menerima penggabungan beberapa PTPN lainnya untuk membentuk subholding dan supporting Co. Entitas ini akan fokus pada pengelolaan tanaman perkebunan selain kelapa sawit, serta diversifikasi usaha lainnya yang mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Penggabungan ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing perusahaan dalam industri perkebunan nasional. (Azka, 2023) Sebagai bagian dari holding perusahaan negara, PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 memiliki tenaga kerja atau karyawan yang signifikan dalam menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas ditengah kebutuhan akan manajemen sumber daya manusia yang optimal. Faktor-faktor seperti jaminan sosial, pelatihan, sarana produksi dan lingkungan kerja sangat relevan untuk diteliti karena berdampak langsung terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan yang diharapkan mampu memberikan gambaran spesifik untuk meningkatkan produktivitas kerja secara efektif.

Perspektif islam memandang produktivitas kerja tidak hanya diukur dari hasil output yang dihasilkan, tetapi juga dari bagaimana proses pencapaian sesuai dengan nilai-nilai islam, di mana pentingnya bekerja keras, menjaga kesejahteraan, dan mengelola sumber daya secara bijaksana yang telah disebutkan dalam Al-Qur'an, seperti dalam firman Allah SWT:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah: 105)

Dalam konteks ini, jaminan sosial, pelatihan, sarana produksi, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang mendukung terciptanya kondisi ideal bagi sumber daya insani untuk bekerja secara produktif dan profesional. Dengan menyediakan fasilitas yang layak dan memberikan perhatian pada kesejahteraan karyawan, perusahaan menjalankan amanah untuk menciptakan sistem kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga berlandaskan nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan. Penelitian yang dilakukan oleh Nuril Fitria dan Mudji Kuswinarno, produktivitas kerja merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Produktivitas bukan sekadar ukuran output, tetapi juga mencerminkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas, sehingga perusahaan harus memastikan bahwa karyawan bekerja secara optimal. Tingginya produktivitas karyawan mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian target perusahaan.

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada karyawan sebagai aset utama, yang lebih penting daripada peralatan atau teknologi. Karyawan yang produktif, terampil, dan termotivasi dapat mengoptimalkan sumber daya lain secara lebih efisien. Perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih produktif. Dengan memahami bahwa karyawan adalah faktor kunci keberhasilan, perusahaan dapat lebih mudah mencapai target, meningkatkan daya saing, dan berkembang pesat. (Fitria et al., 2024)

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk menggali informasi lebih lanjut tentang penelitian ini, yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **"Pengaruh Jaminan Sosial, Pelatihan, Sarana Produksi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Tinjau Dalam Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Bandar Lampung)**

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Menurut Creswell pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan untuk menguji teori-teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini, pada gilirannya, dapat diukur, biasanya pada instrumen, sehingga data numerik dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. Laporan akhir memiliki struktur yang terdiri dari pendahuluan, kajian pustaka dan teori, metode, hasil, dan diskusi.

Penelitian ini dilakukan mulai dari 18 April 2025 sampai dengan selesai di PT.Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Bandar Lampung sebagai tempat yang dipakai untuk melakukan penelitian.

Penelitian ini menggunakan proporsional random sampling. untuk pengambilan sampelnya, Untuk menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin Jadi jumlah sampel yang diambil 66 karyawan dari 195 populasi karyawan PT.Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Bandar Lampung.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Tabel 1.2 Hasil uji Validitas**

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel 5% (66)	Keterangan
Jaminan Sosial (X1)	X1.1	0,680	0,242	Valid
	X1.2	0,650	0,242	Valid
	X1.3	0,686	0,242	Valid
	X1.4	0,707	0,242	Valid
	X1.5	0,661	0,242	Valid
	X1.6	0,688	0,242	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,771	0,242	Valid
	X2.2	0,662	0,242	Valid
	X2.3	0,535	0,242	Valid
	X2.4	0,612	0,242	Valid
	X2.5	0,488	0,242	Valid
	X2.6	0,705	0,242	Valid
Sarana Produksi (X3)	X3.1	0,573	0,242	Valid
	X3.2	0,602	0,242	Valid
	X3.3	0,483	0,242	Valid
	X3.4	0,524	0,242	Valid
	X3.5	0,687	0,242	Valid
	X3.6	0,640	0,242	Valid
	X3.7	0,523	0,242	Valid
	X3.8	0,559	0,242	Valid
Lingkungan Kerja (X4)	X4.1	0,509	0,242	Valid
	X4.2	0,542	0,242	Valid
	X4.3	0,461	0,242	Valid
	X4.4	0,471	0,242	Valid
	X4.5	0,521	0,242	Valid
	X4.6	0,593	0,242	Valid
	X4.7	0,514	0,242	Valid
	X4.8	0,486	0,242	Valid
	X4.9	0,629	0,242	Valid
	X4.10	0,492	0,242	Valid
	X4.11	0,444	0,242	Valid

	X4.12	0,562	0,242	Valid
	X4.13	0,550	0,242	Valid
	X4.14	0,506	0,242	Valid
	X4.15	0,525	0,242	Valid
	X4.16	0,440	0,242	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,574	0,242	Valid
	Y2	0,569	0,242	Valid
	Y3	0,393	0,242	Valid
	Y4	0,495	0,242	Valid
	Y5	0,579	0,242	Valid
	Y6	0,633	0,242	Valid
	Y7	0,572	0,242	Valid
	Y8	0,525	0,242	Valid
	Y9	0,623	0,242	Valid
	Y10	0,508	0,242	Valid
	Y11	0,504	0,242	Valid
	Y12	0,566	0,242	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.6 diatas bahwa hasil uji validitas dari setiap variabel X1, X2, X3, X4 Dan Y dapat diperoleh dengan r-hitung > r-tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan indikator masing-masing variabel mendapatkan nilai lebih besar dari r-tabel sehingga dinyatakan valid (diterima).

Tabel 1.3 Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronchbach's Alpha	Koefisien Alpha (α)	Keterangan
Jaminan Sosial (X1)	0,760	>0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,701	>0,60	Reliabel
Sarana Produksi (X3)	0,710	>0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X4)	0,810	>0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,781	>0,60	Reliabel

Sumber : data primer diolah peneliti pada tahun 2025

masing-masing variabel menunjukkan bahwa memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil ini yaitu keseluruhan item dalam variabel independen dan dependen pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak normal, sehingga pemilihan pada penelitian ini menggunakan analisis

statistic Kolmogrov-Smirnov pada residual persamaan kriteria pengujian adalah jika probabilitas value $>0,05$ maka distribusi normal dan jika probabilitas value $<0,05$ maka data berdistribusi tidak normal. Adapun hasil dari uji normalitas data pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Uji Normalitas

Undstandardize d Residual	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
	0,200	Terdistribusi Normal

Sumber: data primer diolah peneliti pada tahun 2025

Pada tabel 4.8 juga menunjukkan hasil uji kolmogrov smirnow yang menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200 dimana lebih besar dari 0,05 (Alpha). Kemudian dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas digunakan untuk dapat melihat ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (Independen). Dalam uji ini untuk mengetahui gejala multikoleniaritas dengan melihat *Variance Inflation factor (VIF)* tidak boleh lebih dari 10 dan nilai tolerance harus lebih dari 0,1 maka akan dinyatakan bebas dari masalah multikoleniaritas.

Tabel 1.5 Hasil Uji Multikoleniaritas

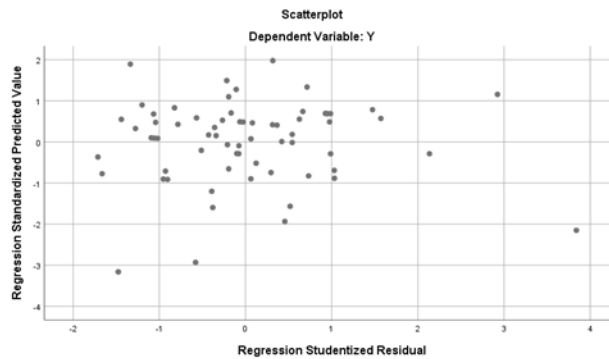
Variabel	Collinearity	Stat istic	Syarat	Keterangan
	Tolerance	VIF		
(X1) Terhadap (Y)	0,862	1,160	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikoleniaritas
(X2) Terhadap (Y)	0,853	1,172	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikoleniaritas
(X3) Terhadap (Y)	0,215	4,649	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikoleniaritas
(X4) Terhadap (Y)	0,215	4,652	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikoleniaritas

Sumber: data primer diolah peneliti pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas merupakan hasil uji multikoleniaritas nilai Tolerance untuk variabel Jaminan Sosial sebesar 0,862, Pelatihan sebesar 0,853, Sarana Produksi sebesar 0,215, dan Lingkungan Kerja sebesar 0,215. Seluruhnya memiliki nilai di atas 0,10. Sementara itu, nilai VIF untuk variabel Jaminan Sosial sebesar 1,160, Pelatihan sebesar 1,172, Sarana Produksi sebesar 4,649, dan Lingkungan Kerja sebesar 4,652, yang semuanya berada di bawah 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data-data hasil jawaban kuesioner responden dalam penelitian ini semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikoleniaritas terhadap variabel dependen.

Uji Heterokedasitas Data

Untuk mendeteksi adanya masalah heterokedastisitas dapat menggunakan metode analisis grafik. Metode analisis grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik tang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudia menyempit)., maka menunjukkan bahwa telah terjadi heterokedastisitas. Apabia tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 1.2 Hasil Grafik Heterokedastisitas
Sumber: data primer diolah peneliti pada tahun 2025

Dari grafik 4.2 diatas dapat dijelaskan bahwa titi-titik data menyebar diatas dan dibawah diantara angka 0, titik-titik juga tidak mengumpul hanya diatas dan dibawah saja dan titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Jadi dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri diatas terpenuhi sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi antara variabel (X1,X2,X3,X4) terhadap (Y) tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan dalam suatu penelitian dengan dua atau lebih variabel independent untuk meramalkan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Jaminan Sosial (X1), Pelatihan, Sarana Produksi (X3), dan Lingkungan Kerja (Y) terhadap Produktivitas Kerja (Y) (studi pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Bandar Lampung). Adapun hasil pengujian *Coefficients* data uji regresi linear berganda tersebut sebagai berikut.

Tabel 1.5 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Understandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-3,610	1,508
Jaminan Sosial (X1)	0,088	0,029
Pelatihan (X2)	0,138	0,043
Sarana Produksi (X3)	0,622	0,071
Lingkungan Kerja (X4)	0,415	0,039

Sumber: data primer diolah peneliti pada tahun 2025

Tabel 1.6 Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Syarat	Keterangan
(X1) Terhadap (Y)	3,017	1,999	t-hitung>t-tabel	H1 diterima
(X2) Terhadap (Y)	3,178	1,999	t-hitung>t-tabel	H2 diterima
X3) Terhadap (Y)	8,765	1,999	t-hitung>t-tabel	H2 diterima
X4) Terhadap (Y)	10,654	1,999	t-hitung>t-tabel	H2 diterima

Sumber: data primer diolah peneliti pada tahun 2025

Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa, pada variabel Jaminan Sosial nilai t-tabel yaitu 1,999 dan t-hitung sebesar 3,017 dimana t-hitung >t-tabel dan nilai signifikan sebesar 0,004 dimana lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya pada hipotesis ini adalah **H1 diterima**

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, variabel Pelatihan menghasilkan nilai Sig. sebesar 0,002 atau memiliki nilai lebih kecil dari 0,05. Hasil nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,178 atau lebih besar dari pada nilai t-tabel sebesar 1,999 maka dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**.

Pengaruh Sarana Produksi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, , pada variabel Sarana Produksi nilai t-tabel yaitu 1,999 dan t-hitung sebesar 8.765 dimana t-hitung >t-tabel dan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya pada hipotesis ini adalah **H3 diterima**.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, variabel Lingkungan Kerja menghasilkan nilai Sig. sebesar 0,000 atau memiliki nilai lebih kecil dari 0,05. Hasil nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 10,654 atau lebih besar dari pada nilai t-tabel sebesar 1,999 maka dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima**.

Tabel 1.7 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

F-hitung	F-tabel	Syarat	Keterangan
436,368	2,52	F-hitung>F-tabel	H5 diterima

Sumber: data primer diolah peneliti pada tahun 2025

Pengaruh Jaminan Sosial, Pelatihan, Sarana Produksi, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan pada hasil uji F di atas diperoleh F-hitung sebesar 436,368. Hal ini menunjukkan bahwa F-hitung > F-tabel yaitu 436,368>2,52, dan nilai sig dari tabel diatas sebesar 0,000, Hal ini juga menunjukkan bahwa nilai sig<0,05. Kesimpulan dari uji F ini yaitu variabel jaminan sosial, pelatihan, sarana produksi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga **H5 Diterima**.

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisiensi determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Dalam penelitian untuk mengetahui besarnya pengaruh 4 variabel diantaranya Jaminan Sosial (X1), Pelatihan (X2), Sarana Produksi

(X3), Lingkungan Kerja (X4) dan Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Bandar Lampung. Adapun hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh sebagai berikut.

Tabel 1.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,983	0,966	0,964	0,99051

Sumber: data primer diolah peneliti pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.13 diatas adalah nilai *koefisien korelasi* (R) sebesar 0,983 yang menyatakan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen sangat kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R Square) sebesar 0,966, nilai tersebut menyatakan bahwa besarnya pengaruh variabel Jaminan Sosial (X1), Pelatihan (X2), Sarana Produksi (X3), Lingkungan Kerja (X4) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Bandar Lampung, sebesar 96,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Jaminan Sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, semakin baik jaminan sosial yang diberikan perusahaan, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang tepat mampu meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan. Sarana produksi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, penyediaan fasilitas dan peralatan kerja yang memadai mendorong kelancaran proses kerja dan output yang dihasilkan., Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Jaminan Sosial, Pelatihan, Sarana Produksi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja, menunjukkan bahwa, Jaminan sosial, pelatihan, sarana produksi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa keempat variabel tersebut saling melengkapi dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan.

Ditinjau dalam Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI), Jaminan Sosial, Pelatihan, Sarana Produksi, dan Lingkungan Kerja adalah karunia dari Allah SWT yang harus dikelola dengan penuh amanah dan tanggung jawab. Pengelolaan yang optimal terhadap faktor-faktor ini merupakan bentuk ikhtiar (usaha) dan ihsan (berbuat baik) yang berdampak langsung pada produktivitas kerja yang unggul.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita. (2022). Analisis Peran Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 454-463.
- Aulia, A., & Asfar, A. (2021). Peran Sarana Prasarana Terhadap Motivasi dan Prestasi Atlet (Studi Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Riau). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 3(2), 141-150.
- Azka, R. M. (2023). *ini Strategi Holding Perkebunan Bangun Tiga Subholding*.
- Bisnis, J. E., Akuntansi, D., Produktivitas Kerja, P., Kerja, L., Kerja, S., Kerja, K., Desain, D., Terhadap, P., Kerja, P., Kantor, P., Kikim, C., Kabupaten, A., Ramaliah, L., Hamid, A., & Basyith, A. (2024). Pengaruh Produktivitas Kerja, Pengetahuan, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja Dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 447-464.
- Fathussyaadah, E., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas

- kerja karyawan bagian produksi susu uht Pt. Indolakto. *Jurnal Ekonomak*, VI(57), 1–15.
- Fitria, N., Kuswinarno, M., & Madura, U. T. (2024). *Peran kompensasi dan budaya kerja perusahaan terhadap produktivitas karyawan*. 2(11).
- Indah Sari, F., Slameta, J., & Nurhidayah, R. (2023). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian sewing pada PT. Seyang Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Humaniora*, 2(2), 49.
- Khasanah, M. M., & Nurbaiti. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Muamalat Indonesia Kcu Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1146–1152.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Oktavia, P. L., Binawan, U., Esterilita, M., Binawan, U., Trustisari, H., Binawan, U., Timur, K. J., Khusus, D., & Jakarta, I. (2024). *Tinjauan Literatur : Implementasi Jaminan Sosial Terhadap Bantuan Sosial Pada Masa Covid-19*. 1(3), 776–781.
- Pratiwi, A., & Pemasari, R. intan. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovasi Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue JUNI).
- Sanida, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Restoran Bebek Hi. Slamet Di Bandar Lampung. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati (JRAMM)*, 11(4), 321–328.
- Sari, N., Sugianto, S., & Nurlaila, N. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BSI KC Medan S Parman). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2773.
- Sari, R. Y. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kresna Reksa Finance Samarinda. *Administrasi Publik*, 1(2), 56–60.
- Syahputra, D. R., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(3), 51–56.