

# PENGARUH *WORK ENVIRONMENT*, *SHIFT WORKING SYSTEM* DAN *SKILL EMPLOYEE* TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA POINT COFFEE INDOMARET CABANG PEKANBARU

Yuli Helmawati, Fitri Ayu Nofirda, Hammam Zaki  
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau  
\*e-mail: [200304020@student.umri.ac.id](mailto:200304020@student.umri.ac.id)

## Abstrak

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work environment, shift working system dan skill employee terhadap produktivitas karyawan di Point Coffee Indomaret Cabang Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Point Coffee Indomaret Cabang Pekanbaru yang berjumlah 80 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian sehingga penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian work environment berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan di Point Coffee Indomaret Cabang Pekanbaru, shift working system berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Point Coffee Indomaret Cabang Pekanbaru, skill employee berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Point Coffee Indomaret Cabang Pekanbaru, dan secara bersama-sama work environment, shift working system dan skill employee berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Point Coffee Indomaret Cabang Pekanbaru.*

**Kata Kunci:** *Work Environment, Shift Working System, Skill Employee, dan Produktivitas Karyawan*

---

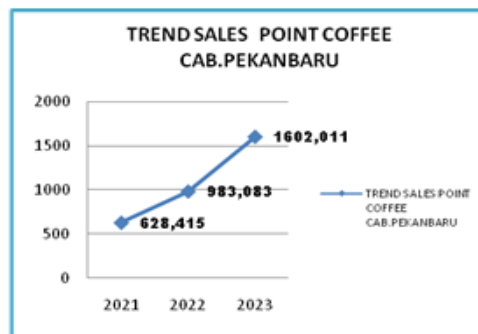
## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara penghasil kopi dan pengekspor kopi terbesar di dunia. Sekitar 80-90% produksi biji kopinya merupakan jenis robusta dan sisanya arabika. Pada tahun 2022 produksi kopi di Indonesia mencapai 1,44 juta ton, dengan nilai ekspor mencapai USD 1,38 miliar (Badan Pusat Statistik, 2022), sedangkan pada tahun 2023 produksi kopi mencapai 760.200 ton. Sehubungan dengan itu industri *coffee shop* di Indonesia semakin meningkat, terutama di kota-kota besar seperti salah satunya di Pekanbaru.

Salah satu contoh *coffee shop* yang berkembang di Pekanbaru yaitu Point coffee. Point coffee merupakan brand spesialisasi kopi dengan konsep “*made to order*” yang menyajikan *fresh quality coffee* dengan menggunakan 100% biji kopi asli Indonesia, point coffee ini di kelola oleh salah satu retail terbesar di Indonesia yakni indomaret. Point coffee sudah banyak dikenal dikalangan masyarakat karna tidak hanya menyediakan minuman *coffee* tetapi juga menyediakan minuman *non coffee*

seperti *milk series* dan minuman *blended*. Saat ini point coffee sudah memiliki 40 *outlet* di cabang Pekanbaru, tingginya minat konsumen akan minuman *coffee* memberikan tekanan yang besar terhadap perusahaan untuk terus meningkatkan produktivitas karyawannya. Produktivitas merupakan ukuran perbandingan antara kualitas dan kuantitas output yang di hasilkan oleh karyawan dalam satuan waktu tertentu (Sabil *et al.*, 2024).

Berikut adalah grafik kenaikan sales Point coffee indomaret cabang Pekanbaru tahun 2021-2023.



**Gambar 1. Trend Quantity Sales Point Coffee Cabang Pekanbaru Tahun 2021 – 2023**

Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah *work environment* (lingkungan kerja), lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sihaloho dan Siregar, 2019). Lingkungan kerja yang positif dan nyaman akan membuat karyawan lebih fokus dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan (Nofirda *et al.*, 2024).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah *shift working system* (sistem kerja *shift*). *Shift working system* (sistem kerja *shift*) merupakan pembagian operasional jam kerja dengan tujuan perusahaan dapat beroperasi lebih lama dari ketentuan jam kerja normal pada umumnya. dalam UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan juga Peraturan pemerintah no. 35 tahun 2021 yang merupakan bagian dari UU Cipta Kerja dimana aturan jam kerja karyawan sesuai Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) yaitu, 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu untuk 6 hari kerja dengan 1 hari libur atau 8 jam kerja sehari atau 40 jam kerja dalam seminggu untuk 5 hari kerja dengan 2 hari libur dalam 1 minggu.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah *skill employee* (keterampilan karyawan). Menurut Chaerudin *et al.*, (2020) menyebutkan *skill* sebagai suatu kelebihan yang dipunyai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan rangkaian tugas yang di berikan oleh perusahaan dan terus berkembang dari pengalamannya saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan mempunyai *skill* yang bagus maka produktivitas karyawan akan meningkat, yang akan berdampak pada pencapaian tujuan Perusahaan.

## KAJIAN PUSTAKA

## **Produktivitas Karyawan**

Menurut Armiaty dan Ariffin, (2021) produktivitas karyawan dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dan mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja yang efisien dan efektif. Sedangkan menurut Kusnadi *et al.*, (2020) produktivitas adalah pengukuran kuantitas dan kualitas akan pekerjaan yang telah selesai dengan mempertimbangkan biaya yang dikeluarkan dari sumber daya yang telah digunakan. Produktivitas dapat menjadi keunggulan kompetitif karena ketika biaya untuk menghasilkan barang dan jasa diturunkan oleh proses yang efektif, harga yang lebih rendah bisa dibebankan.

### **Work environment (lingkungan kerja)**

Sihaloho dan Siregar, (2019), lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Munardi, (2021) mengatakan lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tenang, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

### **Shift working system (sistem kerja shift)**

Menurut Juliawati, (2020), *shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Sedangkan menurut Nufal Akbar dan Irawati, (2023) menulis, kerja *shift* merupakan suatu pekerjaan yang terjadwal di luar jam normal dimana pelayanan dilakukan secara terus menerus atau kegiatan produksi yang dilaksanakan full selama 24 jam per hari untuk memaksimalkan efisiensi dan produktivitas.

### **Skill employee (keterampilan karyawan)**

Menurut Syahdan, (2017) keterampilan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individual yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik. Sedangkan menurut Menurut Maliah *et al.*, (2023) keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas sumber daya manusia (SDM).

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kota Pekanbaru dengan subjek penelitian karyawan pada Point coffee indomaret cabang Pekanbaru. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian, mulai dari

penyusunan proposal penelitian sampai pada pelaporan hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan point coffee cabang Pekanbaru yang berjumlah 80 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian sehingga penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dengan menggunakan skala *likert*. Uji yang akan digunakan yaitu uji instrument yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas; Uji asumsi klasik yang terdiri atas uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas; Serta uji analisis regresi linear berganda yang terdiri atas uji t, uji f dan koefisien determinasi. Peneliti menggunakan program aplikasi SPSS *statistic 26*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Usia	Jumlah	Persentase
18-25 tahun	61	76,3%
26-34 tahun	19	23,8%
35-44 Tahun	0	0
Jumlah	80	100%

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	37	46,3%
Perempuan	43	53,8%
Total	80	100%

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	76	95,0%
D3	0	0
S1	4	5,0%
S2	0	0
Total	80	100%

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 1 Tahun	19	23,8%
1-4 Tahun	36	45,0%
> 4 Tahun	25	31,3%
Total	80	100%

Sumber : Olahan Data Spss, 2024

Dari hasil pengolahan hasil kuesioner di dapatkan karakteristik responden karyawan Point coffee indomaret cabang Pekanbaru.

1. berdasarkan usia jumlah responden rata-rata di usia 18-25 tahun dengan persentase 76,3%. Jika melihat dari karakteristik usia, hal tersebut terjadi karena

- perusahaan ingin memiliki karyawan yang masih produktif sehingga mereka dapat memaksimalkan pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja perusahaan.
- berdasarkan jenis kelamin memperoleh laki-laki dengan presentase 46,3% dan perempuan dengan presentase 53,8%, menunjukkan bahwa perempuan lebih dominan. Ini disebabkan oleh fakta bahwa Point coffee indomaret cabang Pekanbaru lebih banyak tenaga perempuan dari pada laki-laki.
  - berdasarkan pendidikan terakhir jumlah responden rata-rata di tingkat SMA/SMK dengan persentase 95,0% hal ini membuktikan jenjang pendidikan diperlukan tidak terlalu di perlukan pada pekerjaan ini.
  - Berdasarkan lama bekerja dapat diketahui responden berada pada <1 tahun dengan persentase 23,8%, dan 1-4 tahun dengan presentase 45,6%, sedangkan pada >4 tahun dengan persentase 31,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Point coffee indomaret cabang Pekanbaru mempunyai karyawan yang mayoritas memiliki masa kerja 1-4 tahun yaitu sebanyak 36 orang yang mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama.

### Uji Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<b>Work Environment</b>	80	24	45	36,10	4,903
<b>Shift Working System</b>	80	35	90	68,60	10,763
<b>Skill Employee</b>	80	30	50	45,09	5,109
<b>Produktivitas Karyawan</b>	80	27	45	38,04	5,653
<b>Valid N (listwise)</b>	80				

Sumber : Olahan Data Spss (2024)

- Work environment/Lingkungan Kerja (X1)**  
Variabel *work environment* diukur dengan 9 pernyataan memiliki nilai minimum 24 dan nilai maximum 45 dengan rata-rata 36,10 dan standar deviasi 4,903. Karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi, nilai rata-rata dan standar deviasi *work environment/lingkungan kerja* menunjukkan bahwa hasil data dikatakan baik.
- Shift working system/sistem kerja shift (X2)**  
Variabel *shift working system* diukur dengan 21 pernyataan memiliki nilai minimum 35 dan nilai maximum 90 dengan rata-rata 68.60 dan standar deviasi 10.763. Karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi, nilai rata-rata dan standar deviasi *shift working system/sistem kerja shift* menunjukkan bahwa hasil data dikatakan baik.
- Skill employee/keterampilan karyawan (X3)**  
Variabel pengembangan karir diukur dengan 10 pernyataan memiliki nilai minimum 30 dan nilai maximum 50 dengan rata-rata 45.09 dan standar deviasi 5.109. Karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi, nilai rata-rata dan standar deviasi *skill employee* menunjukkan bahwa hasil data dikatakan baik.

#### 4. Produktivitas Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan diukur dengan 9 pernyataan memiliki nilai minimum 27 dan nilai maximum 45 dengan rata-rata 38.04 dan standar deviasi 5.653. Karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi, nilai rata-rata dan standar deviasi produktivitas karyawan menunjukkan bahwa hasil data dikatakan baik.

### Uji Kualitas Data

Tabel 3. Uji Validitas

Item pernyataan	Correlation	r-tabel	Keterangan
<i>Work Environment (X1)</i>			
X1.1	0,593	0,221	Valid
X1.2	0,545	0,221	Valid
X1.3	0,571	0,221	Valid
X1.4	0,622	0,221	Valid
X1.5	0,542	0,221	Valid
X1.6	0,561	0,221	Valid
X1.7	0,623	0,221	Valid
X1.8	0,614	0,221	Valid
X1.9	0,583	0,221	Valid
<i>Shift Working System (X2)</i>			
X2.1	0,654	0,221	Valid
X2.2	0,644	0,221	Valid
X2.3	0,595	0,221	Valid
X2.4	0,453	0,221	Valid
X2.6	0,652	0,221	Valid
X2.7	0,622	0,221	Valid
X2.8	0,607	0,221	Valid
X2.10	0,617	0,221	Valid
X2.11	0,733	0,221	Valid
X2.12	0,667	0,221	Valid
X2.13	0,486	0,221	Valid
X2.14	0,396	0,221	Valid
X2.16	0,480	0,221	Valid
X2.17	0,590	0,221	Valid
X2.18	0,677	0,221	Valid
X2.19	0,728	0,221	Valid
X2.20	0,689	0,221	Valid
X2.21	0,531	0,221	Valid
<i>Skill Employee (X3)</i>			
X3.1	0,757	0,221	Valid
X3.2	0,846	0,221	Valid
X3.3	0,821	0,221	Valid
X3.4	0,781	0,221	Valid
X3.5	0,727	0,221	Valid
X3.6	0,752	0,221	Valid
X3.7	0,720	0,221	Valid
X3.8	0,790	0,221	Valid
X3.9	0,860	0,221	Valid
X3.10	0,726	0,221	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)			

Item pernyataan	Correlation	r-tabel	Keterangan
Y1	0,826	0,221	Valid
Y2	0,856	0,221	Valid
Y3	0,790	0,221	Valid
Y4	0,833	0,221	Valid
Y5	0,652	0,221	Valid
Y6	0,844	0,221	Valid
Y7	0,885	0,221	Valid
Y8	0,783	0,221	Valid
Y9	0,783	0,221	Valid

Sumber : Olahan Data Spss, 2024

1. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel *work environment* memiliki R tabel 0.221. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.
2. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel *shift working system* memiliki R tabel 0.221. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.
3. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel *skill employee* memiliki R tabel 0.221. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.
4. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel produktivitas karyawan memiliki R tabel 0.221. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.

**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis	Keterangan
X1	0,856	0,60	Reliabel
X2	0,919	0,60	Reliabel
X3	0,946	0,60	Reliabel
Y	0,949	0,60	Reliabel

Sumber : Olahan Data Spss, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing dari setiap variabel ternyata diperoleh nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**Tabel 5. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,51411716
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,056
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,589
Asymp. Sig. (2-tailed)		,878

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber : Olahan Data Spss, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji normalitas yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil signifikan uji normalitas sebesar 0,878 dimana hasil tersebut lebih besar dari pada taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian yang diberi pada uji normalitas berdistribusi normal.

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas**

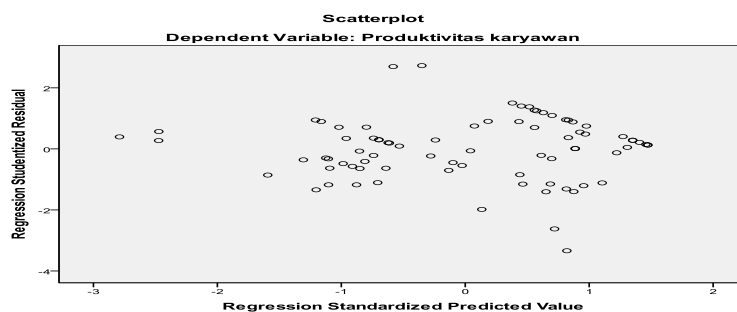
Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,759	4,071		-,923	,359		
Work environment	,068	,100	,059	,679	,499	,670	1,492
Shift working system	,122	,049	,232	2,502	,015	,590	1,696
Skill employee	,687	,089	,621	7,717	,000	,786	1,272

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Sumber : Olahan Data Spss, 2024

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai tolerance > 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

**Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan gambar 2 diatas, dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-3,759	4,071		-,923	,359
Work environment	,068	,100	,059	,679	,499
Shift working system	,122	,049	,232	2,502	,015
Skill employee	,687	,089	,621	7,717	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Sumber: Olahan Data Spss, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = -3,759 + 0,068 X_1 + 0,122 X_2 + 0,687 X_3$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

1. Nilai a = -3,759 menunjukkan bahwa apabila nilai *work environment* (X1), *shift working system* (X2), *skill employee* (X3) konstan atau tetap maka produktivitas karyawan (Y) akan tetap sebesar -3,759
2. Nilai koefisien regresi variabel *work environment* = 0,068 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *work environment* (X1) meningkat sebesar 1 satuan maka produktivitas (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,068 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel *shift working system* = 0,122 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *shift working system* (X2) meningkat sebesar 1 satuan maka produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,122 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
4. Nilai koefisien regresi variabel *skill employee* = 0,687 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *skill employee* (X3) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,687 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

**Tabel 8. Uji T (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-3,759	4,071		-,923	,359
Work environment	,068	,100	,059	,679	,499
Shift working system	,122	,049	,232	2,502	,015
Skill employee	,687	,089	,621	7,717	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

sumber : Olahan Data Spss, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai t tabel pada persamaan regresi sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = n - k - 1$$

$$= 80 - 3 - 1$$

$$= 76$$

dimana t tabel di peroleh dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 2,040  
Keterangan.

N= jumlah data

K= jumlah variabel bebas

1. Pengaruh *work environment* terhadap produktivitas karyawan Point Coffee indomaret cabang Pekanbaru menunjukkan  $t_{hitung} 0,679 < t_{tabel} 1,991$  dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar  $0,499 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Pengaruh *shift working system* terhadap produktivitas karyawan Point Coffee indomaret cabang Pekanbaru menunjukkan  $t_{hitung} 2,502 > t_{tabel} 1,991$  dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar  $0,015 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa *shift working system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Pengaruh *skill employee* terhadap produktivitas karyawan Point Coffee indomaret cabang Pekanbaru menunjukkan  $t_{hitung} 7,717 > t_{tabel} 1,991$  dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa *skill employee* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**Tabel 9. Hasil Uji F (simultan)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1549,315	3	516,438	40,232	,000 <sup>a</sup>
	Residual	975,573	76	12,836		
	Total	2524,888	79			

a. Predictors: (Constant), Skill employee, Work environment, Shift working system  
b. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

sumber : Olahan Data Spss, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $40,232 > 2,72$ ). Nilai F 40,232 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara *work environment*, *shift working system* Dan *skill employee* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	,783 <sup>a</sup>	,614	,598	3,583

a. Predictors: (Constant), Skill employee, Work environment, Shift working system  
b. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

sumber : Olahan Data Spss, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,598 atau 59,8%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen sebesar 59,8%. Yang berarti *work environment* (X1), *shift working system* (X2) dan *skill employee* (X3) berpengaruh 59,8% terhadap produktivitas karyawan (Y), sedangkan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini.

## **PENUTUP KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *work environment* terhadap produktivitas karyawan Point Coffee indomaret cabang Pekanbaru menunjukkan  $t_{hitung} 0,679 < t_{tabel} 1,991$  dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar  $0,499 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan kata lain hipotesis  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Maknanya, apabila *work environment* baik dan efektif maka tidak berpengaruh pada meningkatnya produktivitas karyawan.. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Prema, (2024), Hisyam, (2020), Pharasakti, (2021) dimana *work environment* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara *shift working system* (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) Point Coffee Indomaret Cabang Pekanbaru  $t_{hitung} 2,502 > t_{tabel} 1,991$  dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar  $0,015 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa *shift working system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan kata lain hipotesis  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya semakin baik *shift working system* maka berpengaruh pada meningkatnya produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Poniah Juliawati, (2020), Santika *et al.*, (2021) dimana *shift working system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara *skill employee* (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y) Point Coffee Indomaret Cabang Pekanbaru menunjukkan  $t_{hitung} 7,717 > t_{tabel} 1,991$  dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa *skill employee* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan kata lain hipotesis  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya dengan meningkatnya *skill employee* akan meningkatkan pula produktivitas karyawan di perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rushadiyati (2021), Syukri *et al.*, (2023) dan Wahyudi *et al.*, (2024) dimana *skill employee* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## **SARAN**

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sejenis diharapkan lebih memperhatikan beberapa faktor yang digunakan dalam penelitian ini yang dianggap berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan disarankan untuk meneruskan dan

mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel lain yang mempengaruhi dan memperkuat kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Armiaty, R., & Ariffin, Z. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pegawai Frontliner. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(2), 213–236.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *SDM Pilar utama kegiatan operasional perusahaan*. CV jejak.
- Kusnadi, K., Yulianti, R., & Purnomo, S. H. (2020). Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Productivity of Employees in PT. Asiatek Solution Indonesia. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(1), 79–98.  
<https://doi.org/10.25105/ber.v20i1.6974>
- Juliawati, P. (2020). *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Gudang PT . Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung*. 6(1).
- Maliah, M., Damayanti, R., Heryati, H., & Saputra, E. (2023). Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kayawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(1), 104–119.  
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i1.11513>
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336.  
<https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Nofirda, F. ayu, Ramadhan, R. rahmat, & Safahni, J. (2024). *Issn : 3025-9495*. 3(12).
- Nufal Akbar, M., & Irawati, F. E. (2023). Pengaruh Penerapan Shift Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Produktivitas Karyawan Pada Karyawan. *Jurnal Bisnis Digital Dan Sistem Informasi*, 4(2), 35–40.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Syahdan, F. (2017). Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1), 81–88.  
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i1.4334>