

## PENGARUH HUMAN CAPITAL (MODAL MANUSIA), LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PT BHATINI MITRA JAYA KABUPATEN TANGERANG

Naufal Saputra<sup>1</sup>, Laksono Edhi Lukito<sup>2</sup>, Ahmad<sup>3</sup>  
[naufalsaputra919@gmail.com](mailto:naufalsaputra919@gmail.com)<sup>1</sup>, [elukito@unis.ac.id](mailto:elukito@unis.ac.id)<sup>2</sup>, [ahmad@unis.ac.id](mailto:ahmad@unis.ac.id)<sup>3</sup>  
Universitas Islam Syekh – Yusuf

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Human Capital (modal manusia), lingkungan kerja, dan pelatihan kerja dapat mempengaruhi produktivitas pegawai di PT Bhatini Mitra Jaya Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui pendekatan survei. Secara parsial, ditemukan bahwa Human Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai t-hitung  $4,566 > t\text{-tabel } 1,991$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Selanjutnya, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai t-hitung  $3,082 > t\text{-tabel } 1,991$  dan signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Demikian pula, pelatihan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai t-hitung  $5,175 > t\text{-tabel } 1,991$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, atau bersama-sama, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dengan nilai F-hitung  $61,664 > F\text{-tabel } 2,275$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara keseluruhan, Human Capital, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja berkontribusi sebesar 69,7% terhadap produktivitas, sementara 30,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Kata Kunci** : Human Capital (Modal Manusia); Lingkungan Kerja; Pelatihan Kerja; Produktivitas.

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine whether Human Capital, work environment, and job training can affect employee productivity at PT Bhatini Mitra Jaya, Tangerang Regency. This study used a quantitative approach through a survey approach. Partially, it was found that Human Capital has a positive and significant effect on employee productivity with a t-count value of  $4.566 > t\text{-table } 1.991$  and a significance of  $0.000 < 0.05$ . Furthermore, the work environment was also proven to have a positive and significant effect on employee productivity with a t-count value of  $3.082 > t\text{-table } 1.991$  and a significance of  $0.003 < 0.05$ . Similarly, job training also showed a positive and significant effect on employee productivity with a t-count value of  $5.175 > t\text{-table } 1.991$  and a significance of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, or together, these three variables have a significant influence on productivity with an F-count value of  $61.664 > F\text{-table } 2.275$  and a significance of  $0.000 < 0.05$ . Overall, Human Capital, work environment, and job training contribute 69.7% to productivity, while the remaining 30.3% is influenced by other factors.*

**Keywords:** Human Capital; Work Environment; Job Training; Productivity.

### PENDAHULUAN

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) pada dasarnya adalah sebuah tolok ukur untuk melihat seberapa baik kualitas hidup masyarakat di suatu negara. Pada tahun 1990, lembaga PBB yang mengurus pembangunan, yaitu UNDP, menciptakan indeks ini karena mereka ingin menegaskan bahwa pembangunan itu bukan cuma soal ekonomi, tapi yang terpenting adalah manusianya itu sendiri. Jadi, IPM ini mengukur tiga hal paling mendasar: apakah masyarakatnya berumur panjang dan sehat, apakah mereka punya akses pendidikan yang baik, dan apakah mereka memiliki standar hidup yang layak (Lukito, 2022).

Terkait dengan IPM tersebut, data di Indonesia pada tahun 2023 menunjukkan ada 8.427 tenaga kerja yang berhasil meningkatkan produktivitasnya. Dari jumlah tersebut, mayoritas adalah pria (58,37%), sementara sisanya adalah wanita (41,63%). Namun, PT Bhatini Mitra Jaya tampaknya menghadapi tantangan produktivitas dalam dua tahun terakhir. Di tahun 2023 misalnya, target mereka 825 pekerjaan, namun yang berhasil diselesaikan hanya 714. Kondisi serupa berlanjut pada tahun 2024, di mana dari target 511 pekerjaan, hanya 420 yang rampung.

Produktivitas pada intinya adalah cara perusahaan menilai seberapa bagus dan cepat pegawai menyelesaikan tugas untuk mencapai target. Bagaimanapun juga, setiap kegiatan perusahaan sangat bergantung pada peran pegawai sebagai mesin penggerak utamanya. Menurut Robbins dan DeCenzo, produktivitas pada dasarnya adalah perbandingan antara total hasil yang didapat dengan sumber daya yang dikeluarkan untuk mencapainya (Wijaya & Manurung, 2021).

Produktivitas juga berkaitan erat dengan manajemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada dasarnya adalah ilmu dan seni untuk mengelola orang di tempat kerja. Tujuannya adalah untuk memastikan interaksi dan peran setiap pegawai berjalan dengan baik dan efisien. Hal ini tidak hanya untuk mencapai target perusahaan, tetapi juga untuk kebaikan pegawai itu sendiri dan masyarakat luas. Untuk bisa mencapai semua itu, tugas MSDM mencakup keseluruhan siklus kerja pegawai mulai dari perencanaan, perekrutan, pengarahan, pemberian kompensasi, hingga urusan disiplin dan pemberhentian kerja, yang semuanya pada akhirnya bertujuan agar perusahaan bisa meraih keuntungan lebih besar (Fachrurazi et al., 2021).

Rendahnya produktivitas dalam sebuah perusahaan sering kali berkaitan erat dengan kualitas "Modal Manusia" atau Human Capital. Pada dasarnya, Human Capital adalah tentang bagaimana perusahaan merekrut orang yang tepat, mengelola mereka dengan baik, dan mendorong hasil kerja yang lebih baik. Mengacu pada buku Human Capital Management yang ditulis oleh (Hasan et al., 2023) pada dasarnya Human Capital adalah serangkaian aktivitas yang mengubah peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi lebih strategis. Jika dulu SDM bersifat konvensional, kini perannya menjadi sebuah peluang untuk meningkatkan efisiensi perusahaan, semangat kerja pegawai, dan tentunya pendapatan. Inti dari Human Capital adalah memaksimalkan nilai dan potensi tenaga kerja melalui pengelolaan yang profesional dan investasi yang cukup pada pengembangan mereka.

Produktivitas pegawai tidak hanya bergantung pada Human Capital, tetapi juga pada kenyamanan lingkungan kerja. Sederhananya, lingkungan kerja adalah semua hal di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Ketika suasana di tempat kerja terasa nyaman dan tenang, pegawai pun akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Nurdin et al., 2023). Lingkungan kerja yang tidak memadai menjadi salah satu penyebab utama rendahnya produktivitas. Hal ini menjadi wajar, sebab pegawai yang merasa tidak nyaman dengan kondisi tempat kerjanya tentu akan sulit untuk bisa bekerja secara maksimal.

Faktor penting lainnya yang memengaruhi produktivitas adalah pelatihan kerja. William G. Scott dalam (Fachrurazi et al., 2021) pada buku Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa pelatihan kerja pada dasarnya adalah kegiatan praktis bagi para staf. Fokusnya adalah menetapkan tujuan yang jelas untuk tiga hal: meningkatkan efisiensi kerja setiap individu, memperbaiki hubungan antar rekan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik secara keseluruhan.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengangkat topik human capital yang

belum banyak dibahas dan menjadikan PT Bhatini Mitra Jaya sebagai objek studi yang baru. Dalam kerangka inovatif ini, analisis akan dilakukan untuk menentukan variabel mana yang paling berpengaruh terhadap produktivitas, di samping menguji hubungan pengaruh antara variabel independen dan dependen. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari human capital, lingkungan kerja, dan pelatihan guna menentukan faktor mana yang paling signifikan berkontribusi pada produktivitas perusahaan. Tujuan ini didasarkan pada fakta bahwa meskipun beberapa studi telah mengkaji ketiga variabel tersebut, belum ada kesimpulan yang jelas mengenai faktor yang paling dominan.

## **KAJIAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Manajemen**

Istilah "manajemen" merupakan serapan dari kata bahasa Inggris *management*, yang berakar dari kata kerja *to manage* atau mengelola. Dalam praktiknya, kata ini memiliki dua makna utama. Pertama, ia merujuk pada orang-orang yang menjalankan fungsi kepemimpinan, atau yang biasa kita sebut sebagai manajer. Kedua, manajemen juga merujuk pada prosesnya itu sendiri. Seorang ahli bernama Stoner mendefinisikan proses ini sebagai serangkaian langkah yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Semua langkah ini diterapkan pada usaha anggota tim dan sumber daya lainnya agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Peter Drucker memandang bahwa manajemen memang mencakup pekerjaan, tanggung jawab, dan disiplin. Namun, ia menekankan bahwa yang terpenting di balik itu semua adalah bagaimana mengelola individunya. Ia berpendapat bahwa peran utama manajemen adalah memandu kerja sama tim secara teratur, karena dari situlah semua kesuksesan organisasi bermula. Di samping itu, Schermerhorn, John R melihat manajemen sebagai sebuah proses untuk memimpin dan mengelola organisasi, baik secara keseluruhan maupun hanya sebagian. Kunci dari proses ini adalah cara manajemen mengalokasikan dan mengatur semua sumber daya yang dimiliki secara efektif. Sumber daya ini mencakup semua hal, mulai dari yang terlihat seperti manusia, keuangan, dan barang, hingga yang tak terlihat seperti pengetahuan dan aset tak berwujud lainnya (Fakhrurozi et al., 2024).

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Fachrurazi et al., (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah mesin yang mengelola sisi manusia dari sebuah perusahaan. Ia mengambil prinsip-prinsip dasar manajemen (merencanakan, mengatur, melaksanakan, dan mengawasi) dan menggunakannya untuk mengelola aset terpenting perusahaan yaitu manusianya. Dengan mengelola pegawai secara efektif, MSDM memastikan bahwa fungsi lain seperti produksi dapat berjalan lancar karena didukung oleh tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi.

Secara strategis, fungsi utama MSDM adalah menjadi jembatan antara potensi manusia dan tujuan organisasi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa seluruh tenaga kerja yang ada dikelola sedemikian rupa sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal untuk mewujudkan target-target perusahaan. Secara garis besar, tujuan-tujuan MSDM dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk menjaga dan memperbaiki mutu SDM yang ada di perusahaan sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja.
2. Membangun sistem operasional dalam perusahaan dengan menerapkan proses pemilihan dan perekrutan yang terencana guna memperoleh tenaga kerja yang berkualitas.
3. Membangun suasana kerja yang positif dan sesuai bagi seluruh pegawai dengan sasaran untuk meningkatkan efisiensi kerja.

4. Mengatur sumber daya manusia di perusahaan dengan cara menempatkan pegawai berdasarkan kemampuan yang dimiliki.
5. Menjamin bahwa setiap sumber daya manusia dinilai sesuai dengan tanggung jawabnya dan berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan.

### **Produktivitas**

Produktivitas dapat didefinisikan sebagai pola pikir untuk perbaikan berkelanjutan, yang didasari oleh keyakinan bahwa hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini. Pola pikir ini membutuhkan landasan mental berupa kesadaran akan standar dan rasa hormat pada orang lain, serta didorong oleh semangat kolektif untuk memajukan kualitas perusahaan demi kehidupan yang lebih baik.

Menurut Kast dan Rosenzweig, produktivitas adalah rasio antara jumlah hasil (*output*) dan sumber daya yang digunakan (*input*). Angka ini secara langsung menunjukkan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya, baik pada level individu, organisasi, maupun masyarakat. Selain itu, Hasibuan mendefinisikan produktivitas sebagai rasio sederhana antara *output* dan *input*. Namun, ia memberikan konteks penting bahwa meningkatkan produktivitas bukan sekadar soal bekerja lebih keras, melainkan bekerja lebih cerdas. Peningkatan ini, menurutnya, hanya bisa dicapai dengan mengoptimalkan berbagai aspek, seperti meningkatkan efisiensi sumber daya, menyempurnakan sistem kerja, memodernisasi metode produksi, dan yang terpenting, mengasah keterampilan para pekerja (Wijaya & Manurung, 2021).

Menurut Baiti et al., (2020) pada dasarnya, produktivitas kerja adalah sebuah ukuran untuk menilai efektivitas tenaga kerja, yaitu dengan melihat perbandingan dari hasil yang mereka ciptakan dengan target atau standar yang ada di perusahaan. Untuk mendapatkan gambaran yang utuh, penilaian ini tidak bisa hanya melihat satu aspek, melainkan harus memperhatikan beberapa indikator kunci, yaitu:

1. Kemampuan pegawai
2. Semangat kerja
3. Pengembangan diri
4. Efisiensi
5. Kualitas

### **Human Capital (Modal Manusia)**

Gary S. Becker mendefinisikan *Human Capital* sebagai manusia yang keterlibatannya secara langsung memberikan manfaat bagi proses produksi. Howard Gardner memperluas makna *Human Capital*, dengan menyatakan bahwa modal ini tidak terbatas pada kemampuan fisik dan mental, tetapi juga meliputi karakteristik individu serta berbagai jenis kecerdasan ganda (Nardo et al., 2020). Dengan merujuk pada kedua pandangan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Human Capital* adalah keseluruhan kemampuan dan keahlian yang melekat pada diri seorang individu.

Salah satu fungsi strategis dari *Human Capital* adalah merancang cara untuk membangun keterlibatan dan loyalitas pegawai, dengan tujuan utama menekan tingkat perputaran pegawai. Hal ini krusial karena perusahaan akan mengalami kerugian finansial yang signifikan jika investasi yang telah ditanamkan pada seorang pegawai hilang begitu saja saat ia memutuskan keluar. Oleh karena itu, menjadi peran penting bagi departemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mencegah terjadinya kerugian tersebut (Nardo et al., 2020).

Nardo et al., (2020) menguraikan berbagai indikator yang terdapat dalam Modal Manusia (*Human Capital*), yaitu:

1. Pengetahuan
2. Keahlian

3. Kemampuan
4. Keterampilan

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai, yang berfungsi untuk menunjang segala keperluan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan. Robbins mendefinisikan lingkungan kerja sebagai faktor-faktor eksternal yang memengaruhi produktivitas. Faktor-faktor ini dikategorikan menjadi lingkungan umum (mencakup semua hal di luar organisasi seperti aspek sosial-teknologi) dan lingkungan khusus (bagian lingkungan yang terhubung langsung dengan target perusahaan). Sedarmayanti mendefinisikan lingkungan kerja sebagai gabungan dari beberapa elemen yaitu perkakas dan bahan, area sekitar pekerja, serta metode dan pengaturan kerja (baik secara individual maupun kolektif) (Juliani et al., 2023).

Dalam konteks tempat kerja, ada beberapa indikator lingkungan yang penting. Sedarmayanti mengemukakan beberapa indikator tersebut, di antaranya (Juliani et al., 2023):

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Kebisingan ditempat kerja
4. Keamanan ditempat kerja

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja memegang peranan vital bagi pegawai di sebuah perusahaan. Hal ini karena melalui pelatihan, pegawai dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensinya, yang secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas secara maksimal.

Pelatihan kerja, yang meliputi berbagai kegiatan seperti lokakarya dan bimbingan, adalah suatu keharusan dalam organisasi. Tujuannya tidak hanya untuk memotivasi pegawai agar mencapai kinerja terbaik sesuai standar, tetapi juga sebagai strategi fundamental untuk mencegah tindakan penipuan di kemudian hari (Setiani & Febrian, 2023).

Wirawan et al., (2022) Terdapat beberapa elemen kunci yang memiliki pengaruh terhadap proses pelatihan pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Bantuan dari pihak manajemen tingkat atas
2. Dedikasi para ahli dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
3. Kemajuan dalam bidang teknologi
4. Kerumitan struktur organisasi
5. Rencana pelatihan

### **Hipotesis**

#### **Pengaruh *Human Capital* (Modal Manusia) Terhadap Produktivitas Pegawai**

*Human Capital* (Modal Manusia) didefinisikan sebagai keseluruhan kemampuan individu yang dapat menghasilkan nilai bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebagai elemen vital dari aset tak berwujud, evaluasi produktivitas berbasis Modal Manusia menjadi sebuah pendekatan penting yang perlu dikembangkan oleh perusahaan, sebagai alternatif dari metode penilaian yang selama ini masih dominan menggunakan aset fisik (Nardo et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh (Thaib et al., 2022) menunjukkan bahwa *Human capital* terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas. Hasil penelitian tersebut didukung oleh (Santosa, 2021) yang menunjukkan juga bahwa *Human Capital* secara positif dan signifikan memengaruhi produktivitas. Namun berbeda dengan dua penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Ulum et al., 2020) menunjukkan bahwa *Human Capital* pengaruh negatif terhadap Produktivitas

## **H1: Human Capital (Modal Manusia) berpengaruh terhadap produktivitas pegawai PT Bhatini Mitra Jaya**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai**

Lingkungan kerja adalah faktor krusial yang berdampak langsung pada produktivitas pegawai dan pada akhirnya keberhasilan sebuah organisasi. Sebuah lingkungan yang baik di mana pegawai dapat bekerja secara optimal, aman, sehat, dan nyaman akan mendorong penyelesaian tugas secara efektif. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak mendukung dapat mematahkan semangat dan motivasi, yang berujung pada penurunan performa dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Juliani et al., 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh (Fau & Buulolo, 2023) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif pada produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh (Yohanes B Windo Thalibana, 2022) yang menunjukkan juga bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun berbeda dengan dua penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Dhyan et al., 2021) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas.

## **H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai PT Bhatini Mitra Jaya**

### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai**

Pelatihan kerja, yang meliputi berbagai kegiatan seperti lokakarya dan bimbingan, adalah suatu keharusan dalam organisasi. Tujuannya tidak hanya untuk memotivasi pegawai agar mencapai kinerja terbaik sesuai standar, tetapi juga sebagai strategi fundamental untuk mencegah tindakan penipuan di kemudian hari (Setiani & Febrian, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh (Mega & Rahayu, 2024) menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh (Rahmawati et al., 2021) yang menunjukkan juga bahwa pelatihan kerja berdampak positif dan signifikan pada produktivitas pegawai. Namun berbeda dengan dua penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Imansyah et al., (2021) menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas.

## **H3: Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai PT Bhatini Mitra Jaya**

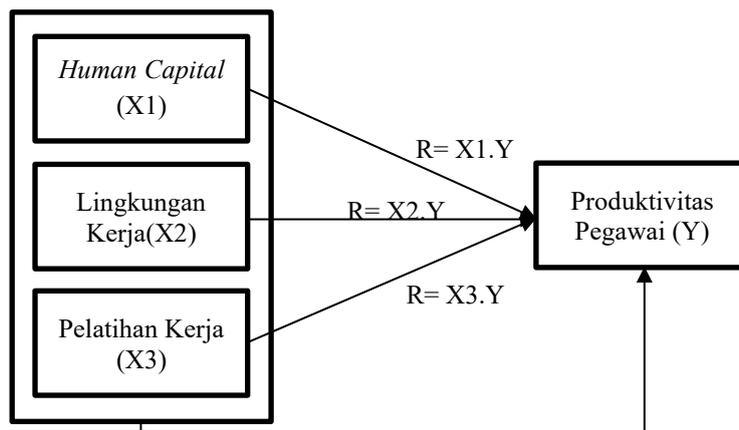
### **Pengaruh *Human Capital* (Modal Manusia), Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai**

Berdasarkan uraian sebelumnya terkait penelitian oleh (Thaib et al., 2022) menunjukkan bahwa *Human capital* terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas. Penelitian oleh (Yohanes B Windo Thalibana, 2022) yang menunjukkan juga bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Dan penelitian oleh (Rahmawati et al., 2021) yang menunjukkan juga bahwa pelatihan kerja berdampak positif dan signifikan pada produktivitas pegawai.

Kajian mengenai Pengaruh *Human Capital* (Modal Manusia), Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai menunjukkan bahwa kombinasi dari faktor-faktor ini dapat mempengaruhi produktivitas suatu pegawai dalam perusahaan. Dengan memahami bagaimana *Human Capital* (Modal Manusia) memengaruhi daya produksi pegawai, bagaimana Lingkungan Kerja dapat meningkatkan motivasi, dan produktivitas, dan bagaimana Pelatihan Kerja dapat mendorong peningkatan pengetahuan dan kemampuan pegawai, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas pegawai pada perusahaan.

## **H4: *Human Capital* (Modal Manusia), Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai PT Bhatini Mitra Jaya**

Gambar 1 berikut ini menggambarkan model penelitian:



Gambar 1 Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Sampel dan Data Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode survei kuantitatif, di mana data dari sampel sebuah populasi digunakan untuk mengkaji suatu fenomena. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antarvariabel, distribusi, dan kejadian relatif dalam konteks sosiologis dan psikologis (Sugiyono, 2020).

Dalam penelitian, populasi merujuk pada wilayah generalisasi yang menjadi sasaran. Wilayah ini terdiri dari keseluruhan subjek atau objek yang memiliki sifat-sifat yang telah ditentukan oleh peneliti untuk kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Dalam studi ini, populasi yang diteliti mencakup semua pegawai PT Bhatini Mitra Jaya yang totalnya mencapai 80 orang.

Menurut Sugiyono, (2020) Sebuah sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang dipilih untuk mewakili (merekpresentasikan) seluruh ciri-ciri yang dimiliki populasi tersebut. Metode ini digunakan ketika seorang peneliti menghadapi populasi yang terlalu besar untuk dianalisis secara keseluruhan. Teknik pengambilan sampel dalam studi ini adalah Sampling Jenuh, yang merupakan bagian dari metode Nonprobability Sampling. Menurut Sugiyono, (2020) Pendekatan ini melibatkan pengambilan seluruh individu dalam populasi untuk dijadikan sampel penelitian.

Penelitian ini secara spesifik menggunakan data primer. Artinya, data yang dianalisis adalah informasi yang diperoleh peneliti secara langsung dari para responden atau objek penelitian (Sugiyono, 2020). Cara pengumpulan informasi yang diterapkan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu wawancara dan penyebaran kuesioner. Selain itu, pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan skala Likert, yang berfungsi untuk menilai pandangan, sikap, dan persepsi responden terhadap suatu fenomena spesifik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 1. Statistik Deskriptif**

		Statistics			
		TOTAL_X1	TOTAL_X2	TOTAL_X3	TOTAL_Y
N	Valid	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0
Mean		21.49	20.55	20.06	21.19
Std. Deviation		3.230	3.431	3.820	3.159
Minimum		5	6	6	8
Maximum		25	25	25	25

*Sumber: Olah data penulis, 2025*

Penelitian yang melibatkan 80 responden dengan mengisi kuesioner berskala likert 1 sampai 5 sebanyak 20 pernyataan. Data yang didapatkan dari responden, tidak ada data yang missing. Nilai mean dari jawaban dengan rata-rata skor 20.00- 22.00. Maka disimpulkan indikator tersebut, termasuk dalam kategori baik dan sangat baik.

### Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	No. Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
<i>Human Capital</i> (Modal Manusia) (X1)	1	0,647	0,2119	Valid
	2	0,772	0,2119	Valid
	3	0,863	0,2119	Valid
	4	0,849	0,2119	Valid
	5	0,773	0,2119	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,795	0,2119	Valid
	2	0,783	0,2119	Valid
	3	0,838	0,2119	Valid
	4	0,806	0,2119	Valid
	5	0,786	0,2119	Valid
Pelatihan Kerja (X3)	1	0,777	0,2119	Valid
	2	0,841	0,2119	Valid
	3	0,825	0,2119	Valid
	4	0,879	0,2119	Valid
	5	0,805	0,2119	Valid
Produktivitas (Y)	1	0,839	0,2119	Valid
	2	0,905	0,2119	Valid
	3	0,886	0,2119	Valid
	4	0,906	0,2119	Valid
	5	0,761	0,2119	Valid

*Sumber: Olah data peneliti, 2025*

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yang mencakup *Human Capital*, Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Produktivitas, telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Hal ini dibuktikan dengan nilai r-hitung untuk setiap variabel yang secara konsisten lebih tinggi dari nilai r-tabel sebesar 0,2119, sehingga semua variabel dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha Hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
Human Capital (X1)	0,871	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,851	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X3)	0,874	0,60	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,908	0,60	Reliabel

Sumber: Olah data peneliti, 2025

Hasil uji reliabilitas mengonfirmasi bahwa seluruh instrumen variabel, yang mencakup Human Capital, Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Produktivitas, dapat dinyatakan reliabel. Kesimpulan ini ditarik karena nilai Cronbach's Alpha yang dihitung untuk setiap variabel secara konsisten melampaui standar minimum yang ditetapkan, yaitu 0,60.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.08312385
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.077
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah data peneliti, 2025

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	3.169	1.347		2.353	.021	
TOTAL_X1	.451	.099	.461	4.566	.000	.375 2.666
TOTAL_X2	.309	.100	.336	3.082	.003	.323 3.092
TOTAL_X3	.454	.088	.514	5.175	.000	.469 2.133

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Olah data peneliti, 2025

Uji multikolinearitas bertujuan mengidentifikasi korelasi linear yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Model dianggap bebas masalah ini jika nilai

VIF di bawah 10,00 dan *Tolerance* di atas 0,10. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan hasil bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam penelitian ini karena seluruh variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10.00 dan memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.207	.972		3.299	.001
TOTAL_X1	.047	.066	.119	.700	.486
TOTAL_X2	-.036	.071	-.094	-.500	.618
TOTAL_X3	-.104	.055	-.302	-1.902	.061

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Olah data peneliti, 2025*

Pada uji glesjer Jika nilai Sig. tersebut melampaui 0,05, maka model regresi dianggap tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil tersebut didapat hasil bahwa pada penelitian ini tidak memiliki masalah heteroskedastisitas karena seluruh variabel memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05.

### Uji Hipotesis

**Tabel 7. Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.169	1.347		2.353	.021
Human Capital	.451	.099	.461	4.566	.000
Lingkungan Kerja	.309	.100	.336	3.082	.003
Pelatihan Kerja	.454	.088	.514	5.175	.000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

*Sumber: Olah data peneliti, 2025*

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai Sig. di bawah 0,05 maka diartikan terdapat pengaruh. Nilai t-tabel diperoleh dari ( $Df = n-k-1$ ,  $Df = 80-3-1 = 76$ ), maka t-tabel  $76 = 1,991$ .

#### **Pengaruh *Human Capital* (Modal Manusia) Terhadap Produktivitas Pegawai**

Hasil uji hipotesis untuk variabel *Human Capital* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung 4,566 lebih besar dari t-tabel 1,991. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, *Human Capital* terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,003, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t-hitung 3,082 lebih besar dari t-tabel 1,991. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai.

#### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terhadap variabel Pelatihan Kerja yang ditunjukkan pada *output*, nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh adalah 0,000, yang secara signifikan lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 5,175 terbukti lebih besar

dari t-tabel 1,991. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai.

**Tabel 8. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.670	3	186.223	61.664	.000 <sup>b</sup>
	Residual	229.517	76	3.020		
	Total	788.188	79			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS PEGAWAI  
b. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, HUMAN CAPITAL, LINGKUNGAN KERJA

*Sumber: Olah data peneliti, 2025*

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh gabungan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dalam sebuah model regresi. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 atau Fhitung > Ftabel, maka kesimpulannya terdapat pengaruh. Nilai Ftabel diperoleh dari  $df_2 = n - k - 1 = 80 - 3 - 1 = 76$ , maka nilai Ftabel 76 adalah 2,275.

Berdasarkan hasil uji, nilai F-hitung sebesar 61,664 ditemukan lebih besar dari Ftabel yang bernilai 2,275. Selain itu, tingkat signifikansi yang didapatkan adalah 0,000, yang secara signifikan lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *Human Capital*, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 <sup>a</sup>	.709	.697	1.738

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, HUMAN CAPITAL, LINGKUNGAN KERJA

*Sumber: Olah data peneliti, 2025*

Berdasarkan hasil analisis, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,697 (69,7%) menunjukkan bahwa *Human Capital*, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja secara kolektif memberikan kontribusi terhadap Produktivitas Pegawai. Adapun sisa 30,3% dari variasi Produktivitas Pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, disiplin, dan kepemimpinan.

## KESIMPULAN

Pertama, Berdasarkan hasil uji t (parsial), dapat disimpulkan bahwa variabel Human Capital memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di PT Bhatini Mitra Jaya. Pernyataan ini didukung oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-hitung 4,566 yang lebih besar dari t-tabel 1,991. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Human Capital secara signifikan memengaruhi Produktivitas.

Kedua, Berdasarkan hasil uji t (parsial), dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di PT Bhatini Mitra Jaya. Pernyataan ini didukung oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,003, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-hitung 3,082 yang lebih besar dari t-tabel 1,991. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja

secara signifikan memengaruhi Produktivitas.

Ketiga, Berdasarkan hasil uji t (parsial), dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di PT Bhatini Mitra Jaya. Pernyataan ini didukung oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang secara statistik lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-hitung 5,175 yang lebih besar dari t-tabel 1,991. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja secara signifikan memengaruhi Produktivitas.

Keempat, Berdasarkan hasil uji F (simultan), dapat disimpulkan bahwa variabel Human Capital, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di PT Bhatini Mitra Jaya. Kesimpulan ini didukung oleh nilai F-hitung sebesar 61,664 yang lebih besar dari F-tabel 2,275, serta nilai signifikansi (Sig.) 0,000 yang secara statistik lebih kecil dari 0,05.

### **Saran**

#### **Saran Untuk Perusahaan**

Pertama, mengingat temuan pengujian yang mengindikasikan dampak Human Capital yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai, disarankan agar PT Bhatini Mitra Jaya mempertahankan kualitas Human Capital yang ada. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat mengoptimalkan proses rekrutmen di masa mendatang guna meningkatkan kualitas Human Capital secara berkelanjutan.

Kedua, Mengingat temuan penelitian yang menunjukkan dampak positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai, disarankan agar PT Bhatini Mitra Jaya secara konsisten menjaga dan meningkatkan seluruh aspek lingkungan kerja. Ini mencakup penyediaan fasilitas yang memadai, ketersediaan alat yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, serta memastikan kenyamanan dalam lingkungan kerja.

Ketiga, Mengingat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai, disarankan agar PT Bhatini Mitra Jaya mempertahankan dan terus meningkatkan program pelatihan kerja yang sudah ada. Hal ini bertujuan agar pelatihan tersebut dapat memberikan hasil yang lebih optimal bagi perusahaan di masa mendatang.

Keempat, Berdasarkan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh Human Capital, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja, disarankan agar perusahaan secara berkelanjutan mempertahankan dan meningkatkan Human Capital serta Lingkungan Kerja yang ada. Upaya ini bertujuan agar kedua aspek tersebut dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan di masa mendatang. Selain itu, pengembangan dan pemeliharaan Pelatihan Kerja juga direkomendasikan untuk memastikan hasilnya semakin optimal bagi perusahaan di masa depan.

#### **Saran Untuk Peneliti Mendatang**

Berdasarkan hasil analisis dalam studi ini, disarankan kepada peneliti di masa mendatang untuk mempertimbangkan elemen-elemen lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas perusahaan, seperti variabel motivasi, disiplin, dan kepemimpinan. Tujuan dari saran ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87.
- Dhyan, R., Parashakti, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan

- Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 1(2), 127–136.  
<https://doi.org/10.47709/Jebma.V1i2.994>
- Fachrurazi, Rinaladi, K., Purnomo, Y. J., Harto, B., & Andina Dwijayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fakhrurozi, M., Syafri, M., Mahmud, A. C. P., Sparta, A. Y. M., Anani, S., Darman, Irma Maria Dulame Nining, A., Putri, D., Darman, Rizal, S., Sigit, P., & Alfa, S. (2024). *Pengantar Manajemen*.
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. *Remik*, 7(1), 533–536.  
<https://doi.org/10.33395/Remik.V7i1.12104>
- Hasan, M., Sudirman, A., Priyana, I., Ramadona, Y., & Setiowati, R. (2023). *Human Capital Management (Teori Dan Aplikasi)*.
- Imansyah, Wahono, B., & Khalikussabir. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Peternak Sapi Desa Beji Kota Batu). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 82–94.
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. 72–85.
- Lukito, L. E. (2022). Kontribusi Industri Pariwisata Terhadap Pembangunan Indek Manusia. In N. Rismawati (Ed.), *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu (1st Ed.)*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Mega, F. T. R., & Rahayu, R. S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja ( K3 ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan. 2(11), 103–114.
- Nardo, R., Purnamasari, W., Latupapua, C. V., Nurbawani, A., Jaya, A., Pentury, G. M., Wairisal, P. L., Albyn, D. F., Paringsih, Pratiwi, R., Risambessy, A., Nurhayati, S., & Ayuningtias, H. G. (2020). *Human Capital Management*. Cv. Media Sains Indonesia.
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (R. Sahabudin (Ed.)). Mitra Ilmu*. [http://Scioteca.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/Red2017-Eng-8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484\\_Sistem\\_Pembetulan\\_Terpusat\\_Strategi\\_Melestari](http://Scioteca.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/Red2017-Eng-8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari)
- Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Hyup Sung Indonesia. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Santosa, A. (2021). Analisis Human Capital, Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Instansi Agraria Dan Tata Ruang/ Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bone. Universitas Bosowa.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. 1, 279–292.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Manajemen*. 4.
- Thaib, S., Alam, H. V., Prihatini, F., & Tui, D. (2022). Pengaruh Human Capital, Structural Capital Dan Customer Capital Terhadap Produktivitas Perusahaan Sumber Usaha Karawo Gorontalo. *Jambura*, 5(1), 387–396. <http://ejournal.ung.ac.id/index.php/jimb>
- Ulum, M., Mansur, M., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Employee Enggement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(12), 49–64.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja (R. Hidayat (Ed.))*.
- Wirawan, I. M., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. Ri. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kesari Haven Villa Denpasar. 3(2).
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia).

Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen, 1(4), 01–09.  
<https://doi.org/10.30640/Inisiatif.V1i4.344>