

JIRAM

Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen

Vol: 2 No 1 Tahun 2024

E-ISSN: 3031-2973

Diterima Redaksi: 06-02-2024 | Revisi: - | Diterbitkan: 28-03-2024

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. AJIDHARMA CORPORINDO

Kimsry Widjaja Amuntai¹, Mohammad Bukhori², Widi Dewi Ruspitasari³

¹Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

²Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

³Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

¹wkimsri@yahoo.com, ²m.bukhori@asia.ac.id, ³wididewi98@gmail.com

ABSTRAK

Pemerintah, berdasarkan Peta Making Indonesia 4.0, akan menjadikan industri kimia menjadi salah satu sektor yang dikembangkan sebagai prioritas, terutama di bidang pengembangan sumber daya manusianya. Penguatan sumber daya manusia ini penting untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang trampil dan kompeten sesuai dengan kebutuhan industri. PT. Ajidharma Corporindo, sebagai perusahaan yang berhubungan langsung dengan industri kimia, juga terus menjalankan berbagai program di bidang sumber daya manusia untuk mencapai tujuan akhir perusahaannya, salah satunya adalah melalui peningkatan produktivitas karyawannya. Peningkatan produktivitas karyawan bisa ditunjang oleh lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi dari karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ajidharma Corporindo. Penelitian ini dilakukan dengan sampel sebanyak 69 responden yang ditentukan dengan teknik/cara sampling jenuh. Pengambilan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung. Analisis data menggunakan regresi linear berganda melalui program SPSS versi 26. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: 1) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, 2) motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, 3) kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, 4) lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Lingkungan, Motivasi, Kompetensi, Produktivitas

ABSTRACT

Based on the Making Indonesia 4.0 Map, the government will priorities the development of chemical industry sector, especially in developing their human resource to meet the industrial needs of skilled and competent workforce. PT. Ajidharma Corporindo, as a company that is directly related to the chemical industry, also conduct various programs to achieve the company's targets, which can be measured by the employee's productivity. The increment of employee productivity is related by the work environment, motivation and competence of the employees. The purpose of this research is to analyze the effect variable of work environment,

work motivation and competence on the work productivity of PT Ajidharma Corporindo's employees. The research population is all employees in PT. Ajidharma Corporindo with total sample used, 69 respondents determined by saturated sampling technique. The data was collected by distributing questionnaires directly. The data obtained were analyzed using multiple linear regression through SPSS program version 26. The results of data analysis show that: 1) work environment has a positive effect on work productivity, 2) work motivation has a positive effect on work productivity, 3) competence has a positive effect on work productivity, 4) work environment, motivation and also competence simultaneously have positive effect on work productivity.

Keywords: *Environment, Motivation, Competence, Productivity*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang diyakini bisa menjadi kunci utama dalam mendukung suksesnya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang mempunyai kualitas tinggi. Untuk mencapainya dibutuhkan adanya produktivitas yang tinggi. Produktivitas pada dasarnya merupakan konsep umum yang berlaku untuk semua unsur, karena setiap pelaksanaan aktivitas membutuhkan produktivitas (Purnomo & Fatimah, 2021). Perusahaan yang sehat akan tumbuh dan berkembang dengan mengutamakan seluruh karyawannya dapat menjalankan fungsi sumber daya manusianya secara optimal (Sudarso, et al., 2020). Produktivitas bisa diartikan perilaku yang selalu berusaha untuk memperbaiki diri dengan prinsip bahwa proses kehidupan selalu akan membaik dari hari ke hari (Valianti & Hamzah, 2022). Produktivitas Kerja merupakan pertimbangan hasil ukuran antara sumber yang dimasukan dengan hasil yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan peran tenaga kerja per satuan waktu (Tambunan, et al., 2021). Produktivitas kerja karyawan tidak selalu meningkat, dalam dunia kerja sering terjadi penurunan produktivitas kerja. Berdasarkan studi empiris beberapa peneliti terdahulu, penunjang produktivitas karyawan bisa peran kerja per satuan waktu, antara lain perubahan lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi karyawan

Lingkungan kerja yang layak adalah lingkungan kerja tersebut dapat meningkatkan produktivitas pekerjaan karyawannya sehingga karyawan merasa aman, nyaman, tanpa gangguan dan betah dalam bekerja, serta dapat berkonsentrasi dalam bekerja dengan dukungan fasilitas yang ada (Purnomo & Fatimah, 2021). Mengingat pandemi Coronavirus Disease (Covid 19) 2019 dan protokol pencegahan infeksi Covid-19 dalam lingkungan perusahaan, yang kemudian diturunkan dalam berbagai kebijakan pemerintah provinsi untuk diaplikasikan dalam perusahaan terutama kebijakan yang mengatur mengenai ketentuan dalam *work from office*/bekerja di kantor (WFO) dan *work from home*/bekerja dari rumah (WFH). Kebijakan/aturan ini tentunya membawa perubahan pada lingkungan kerja karyawan dimana karyawan dihadapkan pada kondisi yang lebih variatif dan juga kondisi ketidakpastian dalam bekerja. Selain itu, perubahan yang dilakukan oleh PT. Ajidharma Corporindo ini, dimana posisi tempat duduk dan meja dilakukan perubahan secara mendadak atau dipindahkan ke tempat lain agar menjaga jarak dan diberi sekat di setiap meja. Jika kantor teratur, bebas dari kebisingan, disusun dengan rapi, pencahayaan serta ventilasi yang baik, karyawan akan merasa lebih menghargai tempat kerjanya dan akan mendukung mereka bekerja lebih efisien dan efektif (Duru & Shimawua, 2019). Penelitian Fathussyaadah & Ardiansyah (2020) menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Peneliti lain juga menemukan kondisi lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja (Purnomo & Fatimah, 2021; Valianti & Hamzah, 2022).

Faktor penunjang produktivitas selanjutnya yaitu motivasi kerja karyawan. Proses timbulnya motivasi seseorang cenderung muncul dengan adanya kombinasi dari konsep kebutuhan,

dorongan, tujuan dan penghargaan. Motivasi/semangat kerja karyawan dapat dibentuk melalui faktor minat/passion, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan interpersonal dan kesempatan yang diberikan untuk bekerja (Sutrisno & Sunarsi, 2019). Motivasi kerja adalah gaya atau sikap seseorang atas dasar dorongan dari dalam dirinya melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi tertentu serta untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Proses timbulnya motivasi seseorang cenderung muncul dengan adanya kombinasi dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan penghargaan. Jika tidak memiliki motivasi untuk bekerja, maka hasil produktivitas kerjanya tidak akan memuaskan. Hasil kajian ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Purnomo & Fatimah, 2021; Sutrisno & Sunarsi, 2019).

Kompetensi juga memegang peranan penting dan menjadi dasar dari karyawan untuk bekerja dengan baik. Kompetensi dapat diartikan sebagai nilai intrinsik individu yang dapat mempengaruhi gaya berpikir dan bertindak berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mengarah pada kemampuan untuk melakukan tugas yang bisa meningkatkan kinerja (Razak, 2021). Kemampuan merupakan prasyarat dan modal bagi karyawan untuk melakukan tugas secara profesional (Sudarso, et al., 2020). Hasil kajian ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Fitriasari & Wulansari, 2020; Sudarso, et al., 2020; Tambunan, et al., 2021).

Peningkatan produktivitas kerja dapat melalui lingkungan kerja (Purnomo & Fatimah, 2021; Valianti & Hamzah, 2022), motivasi kerja (Purnomo & Fatimah, 2021; Sutrisno & Sunarsi, 2019) dan kompetensi (Fitriasari & Wulansari, 2020; Tambunan, et al., 2021), meskipun masih terjadi kesenjangan penelitian dimana penelitian (Dahlia, 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kemudian penelitian (Salju & Lukman, 2018) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan penelitian (Jumantoro, et al., 2019) menemukan bahwa kompetensi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi secara simultan tentang produktivitas karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah penggunaan inovasi dan sumber daya yang efektif untuk meningkatkan konten produk dan layanan yang lebih bernilai (Fitriasari & Wulansari, 2020). Produktivitas kerja adalah sikap yang konsisten, yang secara terus menerus mencari kelemahan dan melakukan perbaikan atas kondisi yang ada, dan yakin bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik di masa depan dan secara bertahap berubah menjadi lebih baik setiap hari (Purnomo & Fatimah, 2021). Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran efisiensi produksi, rasio output terhadap hasil input. Input terbatas tenaga kerja karena output diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno, 2019). Produktivitas tenaga kerja adalah parameter yang digunakan untuk memantau jumlah dan keluaran input atau kesepakatan yang dihasilkan perusahaan tentang aktivitas karyawan per unit waktu. (Tambunan, dkk., 2021). Peningkatan produktivitas secara langsung mengarah pada peningkatan taraf hidup dan produktivitas, tergantung penggunaan atau penggunaan tenaga kerja (Sedarmayanti, 2017). Indikator yang digunakan dalam variabel produktivitas adalah kapasitas, peningkatan hasil yang dicapai, moral, pengembangan pribadi, dan kualitas (Valianti & Hamzah, 2022). Selain itu, penelitian Tambunan et al. (2021) Enam indikator digunakan untuk mengukur produktivitas tenaga kerja: kapasitas, peningkatan hasil, moral, pengembangan pribadi, kualitas dan efisiensi.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja menggambarkan kondisi dan kondisi yang ada di lingkungan kerja sebagai berikut. B. Hubungan dan perlakuan perburuhan oleh atasan dan rekan kerja, ruang lingkup tanggung jawab atas pekerjaan yang didelegasikan, dan Penghargaan untuk Karyawan Berprestasi (Dahlia, 2019).

Lingkungan kerja yang memenuhi standar yang ditetapkan dan kebutuhan karyawan di tempat kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan berfungsi dengan baik sesuai harapan manajemen. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan bisa bekerja sama dengan antar kelompok di dalamnya dengan target memenuhi tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan dimensi lingkungan kerja fisik dan non fisik (Siagian, 2016). Satu studi (Purnomo & Fatimah, 2021) menemukan bahwa lingkungan kerja terbukti memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Duru & Shimawua, 2019). Tingkatkan lingkungan kerja Anda meningkatkan produktivitas karyawan (Valianti & Hamzah, 2022).

2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja perlu dimiliki setiap karyawan untuk mendukung produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika seseorang memiliki motivasi untuk bekerja, secara otomatis, dia akan bekerja dengan sebaik-baiknya, walaupun tidak mendapat dukungan atau motivasi dari lingkungan sekitarnya, termasuk dari pimpinan dan bawahan (Ngusmanto, 2017). Motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu kekuatan yang mendorong karyawan perusahaan PT. Ajidharma Corporindo untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan (Suparta & Sintaasih, 2017). Pengukuran motivasi kerja dikembangkan dari teori tiga kebutuhan yang meliputi dimensi: kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan (McShane & Glinow, 2018). Apabila karyawan termotivasi secara positif, efektivitas dan efisiensi mereka akan meningkat secara drastis dalam mencapai tujuan organisasi (Nabi *et al.*, 2017). Penelitian (Purnomo & Fatimah, 2021) menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan (Sutrisno & Sunarsi, 2019).

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

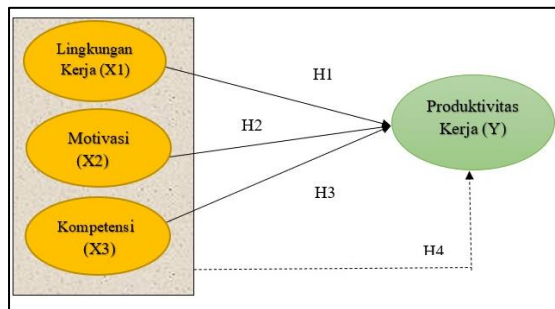
Kompetensi menunjukkan kemampuan karyawan yang digunakan untuk menghasilkan kreativitas dan inovasi dalam bekerja (Tambunan, et al., 2021). Kata kompetensi diambil dari kata “competence” yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang karyawan perusahaan PT. Ajidharma Corporindo. (Scaale, 1975). Kompetensi merupakan kapasitas atau ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang yang memiliki nilai jual berdasarkan kreativitas dan inovasi yang dihasilkan (Tambunan, et al., 2021). Kompetensi diukur menggunakan dua dimensi yaitu: pengetahuan dan keterampilan (Tambunan, et al., 2021). Dengan kompetensi yang tinggi dalam diri karyawan maka akan membuat karyawan semakin produktif dalam bekerja. Penelitian (Fitriasari & Wulansari, 2020) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Tambunan, et al., 2021).

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan parameter untuk mengetahui tingkat standar dan seberapa banyak atau lamanya waktu dari seorang pekerja untuk mencapai hasil kerja atau pelayanan yang efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang ada. Untuk mengukur produktivitas kerja tersebut dibutuhkan evaluasi secara rutin dan berkala, disamping itu juga perlu mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja dari seseorang. Peningkatan produktivitas kerja secara simultan dipengaruhi oleh lingkungan kerja

(Purnomo & Fatimah, 2021; Valianti & Hamzah, 2022), motivasi kerja (Purnomo & Fatimah, 2021; Sutrisno & Sunarsi, 2019) dan kompetensi (Fitriasari & Wulansari, 2020; Tambunan, et al., 2021).

5. Kerangka Konseptual



Hipotesis berdasarkan kerangka diatas:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

H3: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

H4: Lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

III. METODE

Metode penelitian ini dikategorikan dalam penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan data yang dikumpulkan melalui survei melalui penyebaran kuesioner, dan kemudian melakukan pengolahan data yang sudah diperoleh secara statistic dan dianalisis sesuai dengan fenomena dari data responden. Penelitian dilakukan dengan mengambil jawaban dari kuestioner karyawan di kantor PT. Ajidharma Corporindo, yang berlokasi di Jalan Danau Sunter Selatan Blok O-IV, Kav. 25 – 26, Jakarta Utara 13450 sebagai subjek penelitian. Penentuan sampel dilakukan dengan teori sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang menggunakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel apabila jumlah sampel di bawah 100. Dalam penelitian ini diperoleh sampel sebanyak 69 karyawan. Variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi sebagai variabel independen, sedangkan produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Lingkungan kerja diukur melalui enam indikator yang dikembangkan dari dimensi lingkungan kerja fisik dan non fisik (Siagian, 2016). Pengukuran motivasi kerja melalui enam indikator yang dikembangkan dari teori tiga kebutuhan yang meliputi dimensi: kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan (McShane & Glinow, 2018). Kompetensi diukur menggunakan tujuh indikator yang dikembangkan dari dimensi yaitu: pengetahuan dan keterampilan (Tambunan, et al., 2021). Produktivitas diukur melalui 12 indikator yang dikembangkan dari dimensi yaitu kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, kualitas dan efisiensi (Valianti & Hamzah, 2022; Tambunan et al., 2021). Data diperoleh dan dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi langsung oleh karyawan PT. Ajidharma Corporindo. Analisis data mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis melalui Program SPSS (*Statistical Package for Service Solutions*) versi 26.

IV. HASIL

Responden penelitian menempati posisi manager, staff, dan supervisor yang mana jabatan staff menjadi yang terbanyak dengan persentase mencapai 79,7% dan karyawan perempuan lebih banyak (58%) daripada responden laki-laki. Responden terbanyak berusia antara 26–35 tahun, yaitu sebanyak 34.8% sedangkan usia diatas 45 tahun hanya ada 18,8%. Ini menunjukkan bahwa usia karyawan PT. Ajidharma Corporindo lebih banyak berada pada usia yang produktif,

dimana pada range usia ini umumnya kondisi fisik dan kreatifitas serta kecerdasan sangat prima dalam menunjang aktivitas bekerja. Kuesioner yang digunakan sebagai instrument penelitian telah tervalidasi karena memiliki nilai $r_{\text{tabel}} > r_{\text{tabel}} (0,2369)$.

Tabel 1. Uji Validitas

Lingkungan Kerja			Motivasi			Kompetensi			Produktivitas		
No	r_{hitung}	Ket.	No	r_{hitung}	Ket.	No	r_{hitung}	Ket.	No	r_{hitung}	Ket.
1	0,637	Valid	7	0,649	Valid	13	0,676	Valid	20	0,730	Valid
2	0,703	Valid	8	0,823	Valid	14	0,828	Valid	21	0,896	Valid
3	0,778	Valid	9	0,740	Valid	15	0,803	Valid	22	0,792	Valid
4	0,775	Valid	10	0,683	Valid	16	0,755	Valid	23	0,756	Valid
5	0,730	Valid	11	0,757	Valid	17	0,696	Valid	24	0,831	Valid
6	0,759	Valid	12	0,835	Valid	18	0,851	Valid	25	0,753	Valid
						19	0,848	Valid	26	0,690	Valid
									27	0,806	Valid
									28	0,793	Valid
									29	0,810	Valid
									30	0,798	Valid
									31	0,769	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel lingkungan kerja, motivasi karyawan dan kompetensi karyawan serta produktivitas kerja di PT. Ajidharma Corporindo sudah melebihi batas ketentuan 0,7 ($CA > 0,7$), berarti kuesioner atau instrumen penelitian telah memiliki tingkat reliabilitas atau dapat diandalkan.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	CA	Ket
1	Lingkungan Kerja	0,823	Reliabel
2	Motivasi	0,858	Reliabel
3	Kompetensi	0,897	Reliabel
4	Produktivitas Kerja	0,943	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Data penelitian dapat dianalisis lebih lanjut ketika telah memenuhi ketentuan dalam uji asumsi klasik seperti data berdistribusi normal, terbebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08206202
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.054
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.2005 ^d

Sumber: Data diolah (2022)

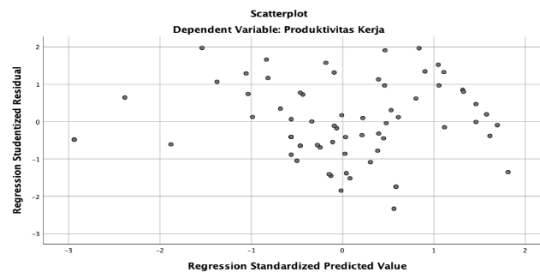
Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) telah lebih dari batas ketentuan 0.05 sehingga dapat dinyatakan data berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk dianalisis.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.617	1.621
	Motivasi	.441	2.269
	Kompetensi	.345	2.902

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil analisis memperlihatkan nilai *tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas atau antar variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja tidak berkorelasi kuat.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (2022)

Dari gambar 2 di atas, terlihat data menyebar ke segala arah tanpa membentuk pola. Ini menunjukkan data yang tidak menunjukkan variansi yang heterogen dan dapat dilanjutkan dengan analisis data. Setelah uji hipotesis/asumsi klasik terpenuhi, data dapat dilanjutkan dengan analisis regresi berganda berikutnya.

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Hipotesis	b	t	Sig.	Cutoff
H1: Lingkungan Kerja -> Produktivitas Kerja	0,251	4,152	0,000	< 0,05
H2: Motivasi -> Produktivitas Kerja	0,346	4,835	0,000	
H3: Kompetensi -> Produktivitas Kerja	0,459	5,674	0,000	
H4: Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompetensi -> Produktivitas Kerja		F = 126,116 Sig. 0,000 R Square = 0,853		< 0,05

Sumber: Data diolah (2022)

Nilai probabilitas signifikansi (sig.) pada H1, H2 dan H3, $\text{sig} < 0.05$, berarti H1, H2 dan H3 dinyatakan diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan kapasitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis juga memperlihatkan nilai probabilitas signifikansi uji F yaitu 0,000 maka hipotesis H4 dinyatakan diterima, yang berarti variabel lingkungan hidup, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis memperlihatkan bahwa variansi variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi telah mampu menjelaskan variansi variabel produktivitas karyawan di PT. Ajidharma Corporindo sebesar 85,3% sedangkan sisanya, $100\% - 85,3\% = 14,7\%$ dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Besarnya kontribusi dari masing-masing variabel dijelaskan dalam persamaan berikut.

$$Y = 1,170 + 0,251 X_1 + 0,346 X_2 + 0,459 X_3 + e$$

Nilai konstanta (a) sebesar 1,170 artinya variabel produktivitas kerja telah memiliki nilai sebesar 1,170 ketika variabel lingkungan kerja motivasi kerja dan kompetensi masih bernilai konstan. Kemudian ketika variabel lingkungan kerja meningkat satu poin akan membawa perubahan pada peningkatan variabel produktivitas kerja sebesar nilai koefisien regresi (β_1) yaitu 0,251 poin. Ketika variabel motivasi kerja meningkat satu poin akan membawa perubahan pada peningkatan variabel produktivitas kerja sebesar nilai koefisien regresi (β_2) yaitu 0,346 poin. Ketika variabel kompetensi meningkat satu poin akan membawa perubahan pada peningkatan

V. PEMBAHASAN

A. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji statistik t diperoleh nilai t hitung sebesar 4,152 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Terlihat bahwa $t\text{-hitung} > \text{dari } t\text{-tabel}$ (1.668) dan nilai $\text{sig} < 0.05$ maka H1

dinyatakan diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Ajidharma Corporindo. Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dipertegas dengan nilai koefisien regresi, setiap peningkatan satu poin akan membawa perubahan pada peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,251 poin. Semakin baiknya lingkungan kerja karyawan maka akan semakin baik produktivitas kerja, begitu sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja akan secara signifikan membuat produktivitas kerja karyawan menjadi buruk, sehingga menjaga lingkungan kerja yang baik merupakan suatu keharusan bagi PT. Ajidharma Corporindo untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas pendukung kerja yang tersedia, seperti ruang makan, ruang meeting, ruang ibadah dan koneksi wifi di seluruh tempat kerja di kantor, membuat karyawan bisa bekerja dengan tenang dan cepat sehingga kualitas kerja juga meningkat. Hubungan atau interaksi antar karyawan, maupun hubungan dengan atasan di PT. Ajidharma Corporindo dibuat sedemikian rupa sehingga bisa terjalin dengan baik, sehingga hampir tidak terjadi konflik antar karyawan di luar urusan kerjaan. Karyawan juga diberi kesempatan pada untuk mengungkapkan pendapat kepada atasannya dan teman sekerjanya secara sopan berdasarkan budaya kerja yang ada. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Duru & Shimawua, 2019). Perbaikan lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan (Valianti & Hamzah, 2022). Kemudian penelitian (Purnomo & Fatimah, 2021) menemukan bahwa lingkungan kerja terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji statistik t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,835 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Terlihat bahwa nilai t_{hitung} (4,835) > dari nilai t_{tabel} (1,668) dan nilai $sig.< 0.05$ maka H_2 dinyatakan diterima, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Ajidharma Corporindo. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dipertegas dengan nilai koefisien regresi, setiap peningkatan satu poin akan membawa perubahan pada peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,346 poin. Semakin baiknya motivasi karyawan maka produktivitas kerja akan semakin baik, begitu sebaliknya semakin buruk motivasi akan secara signifikan membuat produktivitas kerja karyawan menjadi buruk. Dari data hasil penelitian, terlihat bahwa motivasi karyawan PT. Ajidharma Corporindo sudah cukup baik, hal ini dikarenakan pendapatan atau upah karyawan sudah berada dilevel yang cukup memadai (berdasarkan data di tabel 5.6), adanya fasilitas penunjang kerja yang memadai serta adanya kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, berupa pelatihan diri dan jenjang kenaikan jabatan. Hal ini sesuai dengan pernyataan, “jika karyawan termotivasi secara positif, itu meningkatkan efektivitas dan efisiensi mereka secara drastis untuk mencapai tujuan organisasi” (Nabi *et al.*, 2017). Penelitian kali ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Penelitian (Purnomo & Fatimah, 2021) menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Sutrisno & Sunarsi, 2019).

C. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji statistik t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,674 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Terlihat bahwa nilai t_{hitung} (5,974) > nilai t_{tabel} (1,668) dan nilai $sig.< 0.05$ maka H_3 dinyatakan diterima, yang berarti kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Ajidharma Corporindo. Besarnya pengaruh variabel kompetensi dipertegas dengan nilai koefisien regresi, setiap peningkatan satu poin akan membawa perubahan pada peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,459 poin. Semakin tinggi kompetensi karyawan maka produktivitas kerja akan otomatis semakin tinggi, begitu sebaliknya semakin rendah kompetensi akan secara signifikan membuat produktivitas kerja

karyawan menjadi rendah. Kompetensi yang tinggi dalam diri karyawan maka akan membuat karyawan semakin produktif dalam bekerja. Berdasarkan data penelitian yang dilakukan di PT. Ajidharma Corporindo, kompetensi karyawan perusahaan sudah dapat dikategorikan baik, karena karyawan yang bekerja di sana, sudah memiliki kemampuan memecahkan masalah sesuai arahan, tugas dan tanggung jawabnya serta bisa mengambil keputusan dengan baik. Rata rata karyawan di PT. Ajidharma Corporindo sudah bekerja di atas 2 tahun dan 49,3% bekerja di atas 7 tahun, berarti pemahaman prosedur kerja, pemahaman tugas dan tanggung jawab serta pengetahuan dasar mengenai job deskripsi kerja sudah dikuasai. Selain itu, karyawan PT. Ajidharma Corporindo juga diberikan kesempatan mengikuti pelatihan atau training yang berkaitan dengan bidang mereka masing-masing agar kualitas karyawan atau SDM bisa meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian (Fitriasari & Wulansari, 2020) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Tambunan, et al., 2021).

D. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji statistik F memberikan t-hitung sebesar 126.116 dengan probabilitas signifikansi 0.000. Dengan nilai $\text{sig.} < 0.05$; H_4 dinyatakan diterima, menunjukkan lingkungan kerja, motivasi, dan kemampuan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Ajidharma Corporindo. Kontribusi ketiga variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi, dan kemampuan) dalam menjelaskan variabel produktivitas karyawan sebesar 85,3%, selebihnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran selisih kualitas dan kuantitas pekerja selama periode waktu untuk secara efektif dan efisien mencapai hasil kerja atau prestasi berdasarkan pemakaian sumber daya yang tersedia. Anda dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan memperbaiki lingkungan kerja, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan keterampilan karyawan.

VI. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Serta, Lingkungan kerja, Motivasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ajidharma Corporindo. Penelitian ini terbatas pada sampel yang relatif kecil karena hanya dilakukan pada satu perusahaan yaitu PT. Ajidharma Corporindo dengan jumlah sampel yaitu 69 karyawan dan ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Untuk itu bagi peneliti selanjutnya diharap dapat meneliti perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang lebih besar sehingga dapat digunakan teknik sampling secara probabilitas (*random sampling*) untuk memperoleh hasil yang dapat digeneralisasi secara luas, serta pada perusahaan dengan sekrtr bisnis yang berbeda.

REFERENSI

- Dahlia, M., 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). *Jurnal Manajemen*, 5(1), pp. 11-16.
- Duru, C. E. & Shimawua, D., 2019. The Effect of Work Environment on Employee Productivity: A Case Study of Edo City Transport Services Benin City, Edo State Nigeria. *European Journal of Business and Innovation Research*, 7(2), pp. 22-37.

- Fitriasari, A. & Wulansari, P., 2020. The Effect of Competence and Work Discipline on Work Productivity of Employee. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), pp. 78-86.
- McShane, S. L. & Glinow, M. A. V., 2018. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Ngusmanto, 2017. *Teori Perilaku Organisasi Publik*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Purnomo, D. & Fatimah, S., 2021. The Effect of Work Motivation and The Work Environment on Work Productivity in The Polytechnic of LP3I Jakarta Kampus Kramat Raya. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), pp. 2105-2112.
- Razak, N., 2021. The Effect of Training, Competence and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Economic Resources*, 4(1), pp. 121-134.
- Salju & Lukman, M., 2018. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen*, 4(2), pp. 1-7.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarso, A. P. et al., 2020. The Effect of Competency on Employee Performance at PT. Steelforce Indonesia in Jakarta. *International Conference on Management and Science*, 1(1), pp. 62-68.
- Suparta, W. G. & Sintaasih, D. K., 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar Timur: Setia Bakti.
- Sutrisno, E., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno & Sunarsi, D., 2019. The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 6(2), pp. 187-196.
- Valianti, R. M. & Hamzah, S., 2022. Conflict Analysis and Work Environment on Employee Productivity at the PP-PA Office of South Sumatera Province. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 7(1), pp. 141-153.
- Tambunan, R. F., Rangkuti, D. A., Azzahra, F. & Berutu, Y. I., 2021. The Effect of Competency of Organizational Commitment and Workload on Employee Productivity of PT. Karya Sukses Kreasi (Kasuka) Medan. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(3).
- Jumantoro, R., Farida, U. & Santoso, A., 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*, 3(2), pp. 106-117.