

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PRODUKSI CV. AR-ROYYAN GROUP TASIKMALAYA

Selfiani

Manajemen, Ekonomi & Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: selfiani1416@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of the Work Environment and Organizational Commitment on Employee Productivity in the Production Department at CV. Ar-Royyan Group Tasikmalaya. The method used is a quantitative approach with a sample of 63 respondents from the production employees of CV. Ar-Royyan Group Tasikmalaya. The data used are Primary Data and Secondary Data. The data analysis tool used was multiple linear regression analysis using SPSS version 26. The results showed that simultaneously the Work Environment and Organizational Commitment had a significant effect on Employee Productivity. Partially, the work environment has a significant effect on employee productivity. Partially, Organizational Commitment has a significant effect on Employee Productivity.

Keywords: *Work Environment, Organizational Commitment, Employee Productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada Bagian Produksi di CV. Ar-Royyan Group Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 63 responden dari karyawan bagian produksi CV. Ar-Royyan Group Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah Data Primer dan Data Sekunder. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Produktivitas Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia.

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era industri 4.0 seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba – lomba untuk memaksimalkan

kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat.

Produktivitas kerja adalah sebuah sikap mental yang selalu berorientasi pada perbaikan dan kemajuan. Ini adalah keyakinan bahwa seseorang mampu meningkatkan kualitas pekerjaannya dari hari ke hari, sehingga hari ini ia dapat bekerja lebih baik daripada kemarin, dan besok akan dapat bekerja lebih baik dari hari ini (Edy Sutrisno, 2017: 100).

Lingkungan kerja merupakan faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas. Kualitas lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap efisiensi dalam menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas karyawan. Sebuah kondisi lingkungan kerja dianggap baik jika mampu mendukung pelaksanaan kegiatan dengan optimal, menciptakan suasana yang sehat, aman, dan nyaman bagi para karyawan.

Lingkungan kerja mencakup semua peralatan, perangkat, dan bahan yang digunakan dalam pekerjaan, serta kondisi sekitar di mana seseorang bekerja. Ini juga mencakup metode kerja yang digunakan dan pengaturan pekerjaan baik dari individu maupun kelompok kerja (Kasmir, 2016: 192).

Menurut Mathis dan Jackson (2012:102), faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah komitmen organisasi. Mereka menyatakan bahwa peningkatan komitmen organisasi dapat berdampak positif pada produktivitas kerja, begitu pula sebaliknya. Menurut Wibowo (2015:429), komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan, organisasi, atau unit dalam organisasi.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Menurut Suparyadi (2015: 391) lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di lingkungan sekitar karyawan yang memiliki potensi untuk mempengaruhi mereka dalam menjalankan pekerjaan, baik secara fisik maupun psikologis.

Menurut Sedarmayanti (2017: 23) mengatakan lingkungan kerja merupakan suatu tempat di mana terdapat berbagai kelompok individu yang bekerja bersama dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Di dalam lingkungan kerja ini juga terdapat berbagai fasilitas pendukung yang membantu para karyawan mencapai tujuan tersebut.

Sedangkan Menurut Afandi (2018:66) mengatakan lingkungan kerja mencakup berbagai faktor yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Faktor-faktor tersebut meliputi suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta ketersediaan dan kecukupan alat-alat dan perlengkapan kerja.

Komitmen Organisasi

Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) mengatakan komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenali dan merasa terikat pada organisasinya. Individu yang memiliki komitmen tinggi cenderung melihat dirinya sebagai anggota yang setia dan berdedikasi pada organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2016:47) komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, memiliki keterikatan terhadap tujuan dan harapan organisasi, sehingga mereka bersedia untuk tetap menjadi anggota yang setia dan berdedikasi.

Sedangkan Menurut Busro (2018:75) komitmen organisasi adalah ekspresi dari keinginan, kesadaran, dan dedikasi seseorang untuk terus terikat dengan organisasi, ditunjukkan melalui upaya, tekad, dan keyakinan mereka dalam mencapai visi, misi, dan tujuan bersama organisasi tersebut.

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2017: 100) produktivitas kerja adalah sikap mental yang mencerminkan dorongan untuk selalu meningkatkan kualitas pekerjaan. Ini adalah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari hari sebelumnya, dan memiliki harapan untuk terus meningkatkan kinerja mereka dari waktu ke waktu.

Menurut Edy Sutrisno (2017: 102) produktivitas adalah rasio antara hasil atau output yang dihasilkan oleh tenaga kerja dalam satu periode waktu tertentu. Peran serta tenaga kerja merujuk pada kemampuan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Sinungan (2018:344) produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu yang telah ditetapkan atau sesuai rencana. Kemampuan ini dapat mencakup kemampuan fisik, keterampilan, dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Hipotesis

1. Diduga Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ar-Royyan Group Tasikmalaya.
2. Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ar-Royyan Group Tasikmalaya.
3. Diduga Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ar-Royyan Group Tasikmalaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan Sensus. Menurut Sugiyono (2017:6) Metode sensus adalah suatu pendekatan terstruktur yang digunakan untuk mengumpulkan informasi deskriptif tentang seluruh anggota suatu populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	453.59310189
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.044
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Pada Asymp. Sig 2 didapat nilai sebesar 0,200 yang artinya lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan dari Tabel Kolmogorov-Smirnov Test data berdistribusi normal.

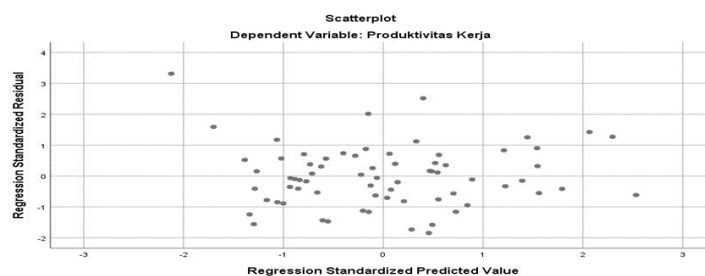
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
									VIF
(Constant)	21670.630	593.703		36.501	.000				
Lingkungan Kerja	.046	.012	.127	3.773	.000	.425	.438	.120	.895
Komitmen Organisasi	.551	.020	.921	27.415	.000	.962	.962	.871	.895

. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian SPSS versi 26 menapatakan hasil pada kolom VIF menunjukan bahwa variabel Lingkungan Kerja ($1.118 < 10$) dan Komitmen Organisasi ($1.118 < 10$). Kemudian pada kolom Tolerance Lingkungan Kerja ($0,895 > 0,10$) dan Komitmen Organisasi ($0,895 > 0,10$). Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Scatterplot titik-titiknya menyebar berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola teratur yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedasitas.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square		Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
		Adjusted	R Square		R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.969 ^a	.939	.937	617.73006	.939	465.448	2	60	.000	1.441

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai dari D-W 1.441, berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	21670.630	593.703		36.501	.000					
Lingkungan Kerja	.046	.012	.127	3.773	.000	.425	.438	.120	.895	1.118
Komitmen Organisasi	.551	.020	.921	27.415	.000	.962	.962	.871	.895	1.118

. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 21670,630 + 0,046X_1 + 0,551X_2 + e$$

Interpretasi:

1. Nilai Konstanta (a)

Hasil konstanta (a) dari persamaan regresi linier berganda diatas bernilai positif sebesar 21670,630. Artinya apabila Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 21670,630.

2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (b1)

Hasil koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (b1) dari persamaan regresi linier berganda di atas bernilai positif sebesar 0,046. Hal ini menunjukkan adanya perubahan yang searah antara variabel Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Karyawan. Artinya jika variabel Lingkungan Kerja naik satu satuan sementara Komitmen Organisasi bersifat tetap, maka Produktivitas Kerja Karyawan naik 0,046.

3. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (b2)

Hasil koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi dari persamaan linier berganda diatas bernilai positif 0,551 Hal ini menunjukkan adanya perubahan searah antara variabel Komitmen Organisasi dengan Produktivitas Karyawan. Artinya, jika variabel Komitmen Organisasi naik satu satuan sementara variabel Lingkungan Kerja bersifat tetap, maka Produktivitas Kerja Karyawan naik 0,551.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PRODUKSI CV. AR-ROYAN GROUP TASIKMALAYA
Selfiani

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F	df1	df2		
1	.969 ^a	.939	.937	617.73006	.939	465.448	2	60	.000	1.441

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Diperoleh nilai R (korelasi) sebesar 0,969. Berdasarkan pedoman penafsiran koefisien korelasi dengan nilai 0,969 menunjukkan kategori sangat kuat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan output SPSS, koefisien determinasi R-Square adalah sebesar 0,939 atau 93,9 % artinya besarnya pengaruh Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan sebesar 93,9% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan sisanya 6,1% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
1	Regression	355221195.378	2	177610597.689	.000
	Residual	22895425.984	60	381590.433	
	Total	378116621.362	62		

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

Diperoleh hasil Uji F dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05, artinya H_0 diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Artinya secara bersama-sama Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Model	Coefficients ^a								Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Tolerance	VIF
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part		
(Constant)	21670.630	593.703		36.501	.000					
Lingkungan Kerja	.046	.012	.127	3.773	.000	.425	.438	.120	.895	1.118
Komitmen Organisasi	.551	.020	.921	27.415	.000	.962	.962	.871	.895	1.118

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Diperoleh hasil koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,438 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sedang. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial sebesar 19,18% [$K_d = (0,438)^2 \times 100\%$].

Hasil perhitungan lingkungan kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Model	Coefficients ^a					Correlations			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order			Statistics	
	B	Std. Error				order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	21670.630	593.703		36.501	.000					
Lingkungan Kerja	.046	.012	.127	3.773	.000	.425	.438	.120	.895	1.118
Komitmen Organisasi	.551	.020	.921	27.415	.000	.962	.962	.871	.895	1.118

. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Diperoleh hasil koefisien korelasi antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,962 yang menunjukkan terdapat hubungan yang rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa komitmen organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka besar pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial sebesar 92,54% [$K_d = (0,962)^2 \times 100\%$].

Hasil perhitungan komitmen organisasi mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, lingkungan kerja yang terdapat di CV. Ar-Royyan Group Tasikmalaya cukup baik, akan tetapi masih terdapat beberapa fasilitas dan sarana prasarana yang belum terpenuhi seperti kurangnya tempat ibadah yang luas, kurangnya ventilasi udara di dalam ruangan kerja agar karyawan tidak mudah kelelahan dan kepanasan, namun secara keseluruhan cukup baik. Sementara itu, komitmen organisasi pada CV. Ar-Royyan Group Tasikmalaya sudah baik. Hubungan antar karyawannya sudah baik, namun dengan atasan perlu ditingkatkan lagi hubungannya. Kemajuan suatu perusahaan dapat diukur oleh produktivitas kerja para karyawannya, semakin baik produktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka akan baik pula bagi perusahaan tersebut, dan sebaliknya.
2. Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa baik tidaknya Produktivitas Kerja Karyawan yang dihasilkan dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi yang ada di CV. Ar-Royyan Group Tasikmalaya.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja fisik maupun non fisik yang baik akan mempengaruhi terhadap peningkatan produktivitas karyawan yang ada di CV. Ar-Royyan Group Tasikmalaya

4. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi yang baik akan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan karena dengan adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik. Komitmen dalam organisasi akan membuat karyawan memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja sehingga mampu meningkatkan hasil produksi yang dicapai.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafala Publishing
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy. Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Griffin, Moerhead. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2016. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sinungan, M. 2018. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi
- Sugiyono. 2017, *metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta