

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. ANUGERAH SAWIT SEJAHTERA

Jasen Chandra¹, Putra Handoyo², Audy Chintya Rosa³, Hendry⁴,

Faudunasokhi Telaumbanua⁵

^{1,2,3,4} Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

⁵ Creative Media State Polytecnic, Indonesia

* Corresponding author: Hendry@unprima.ac.id, telfaudu181gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera yang terletak di Jl. Sei Simpang Dua G. Baru RT. 15 RW. 007 Sungai Pagar, Kampar Kiri Hilir, Kabupaten Kampar, Riau. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis dampak Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi Kerja terhadap Produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera. Tata cara riset yang diterapkan merupakan tata cara deskriptif kuantitatif. Populasi yang ikut serta sebanyak 85 karyawan, serta jumlah ilustrasi riset ini pula sebanyak 85 karyawan. Pengumpulan informasi dicoba lewat observasi, kuesioner, serta dokumentasi. Metode analisis informasi memakai Analisis Regresi Linear Berganda. Secara parsial, hasil penelitian menampilkan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera (dengan nilai thitung > ttabel, yaitu $3,809 > 1,993$, dan signifikan $0,000 < 0,05$). Begitu pula dengan Kompetensi, yang secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera (dengan nilai thitung > ttabel, yaitu $6,105 > 1,993$, dan signifikan $0,000 < 0,05$). Serta Komunikasi Kerja yang secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera (dengan nilai thitung > ttabel, yaitu $3,924 > 1,993$, dan signifikan $0,000 < 0,05$). Secara simultan, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

Article Info

Article History

Received: Desember 30th, 2023

Revised: Januari 14th, 2023

Accepted: Februari 17th, 2024

Copyright © 2024 by the author



produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera (dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (nilai F_{hitung} (33,235) $> F_{tabel}$ (2,72) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$). Data uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 53,5% alterasi dalam variabel produktivitas dapat dijelaskan oleh alterasi dalam variabel Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi. Sisanya, sebesar 46,5%, dipaparkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keywords: Lingkungan Kerja; Kompetensi; Komunikasi Kerja; Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

PT. Anugerah Sawit Sejahtera merupakan industri yang berfokus pada penciptaan minyak kelapa sawit serta sudah beroperasi semenjak 10 Mei 2021. Walaupun industri ini baru, PT. Anugerah Sawit Sejahtera sudah menetapkan bermacam sasaran buat dicapai. Tetapi, ada hambatan yang menimbulkan keterlambatan dalam pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan. Pemicu utama keterlambatan tersebut merupakan penyusutan produktivitas karyawan, yang dipengaruhi oleh sebagian aspek semacam lingkungan kerja, kompetensi, serta komunikasi kerja. Lingkungan kerja mencakup keadaan di tempat kerja yang dibangun oleh industri. Sejalan dengan pendirian industri ataupun lembaga, manajemen hendaknya mencermati serta menghasilkan area kerja yang aman serta kondusif untuk karyawan. Dengan metode ini, industry bisa tingkatkan produktivitas karyawan dengan sediakan sarana serta fasilitas yang mencukupi.

Tabel 1. Hasil Pengamatan Lingkungan Kerja pada PT. Anugerah Sawit Sejahtera

Lokasi Yang Disurvei	Kondisi yang disurvei	Keterangan
Bangunan Produksi	Pencahayaan	Kurang memadai
	Warna	Kurang menarik
	Udara	Kurang steril
	Suhu	Kurang stabil
Tempat Distribusi	Pencahayaan	Agak gelap
	Warna	Agak terang
	Udara	Kurang steril
	Suhu	Kurang satabil
Gudang	Pencahayaan	Terlalu terang
	Warna	Terlalu mencolok
	Udara	Kurang steril
	Suhu	Kurang stabil

Sumber: PT. Anugerah Sawit Sejahtera

PT. Anugerah Sawit Sejahtera masih mengalami sebagian kekurangan yang butuh

diperbaiki. Sebagian permasalahan yang nampak meliputi minimnya pencahayaan di Sebagian zona penciptaan, minimnya keselarasan warna industri yang tidak mencerminkan semangat karyawan, mutu hawa yang kurang baik, serta permasalahan pencemaran suara akibat kinerja mesin penciptaan. Perihal ini menimbulkan pegawai susah buat menggapai produktivitas kerja optimal. Aspek penentu produktivitas yang besar merupakan kompetensi kerja. Kompetensi mencakup keahlian, pengetahuan, serta keahlian yang dipunyai karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka. Oleh sebab itu, revisi pada aspek- aspek tersebut diharapkan bisa tingkatkan keadaan lingkungan kerja serta, pada gilirannya, membetulkan produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera.

Tabel 2. Target Produksi dan Realisasinya PT. Anugerah Sawit Sejahtera 2021 - 2023

Tahun	Rencana produksi	Realisasi produksi	Persentase
Juli – Desember 2021	450.000	404.546	89,89%
Januari - Juni 2022	450.000	408.921	90,87%
Juli – Desember 2022	450.000	398.978	88,66%
Januari - Juni 2023	450.000	391.467	86,99%

Sumber: PT. Anugerah Sawit Sejahtera

Kompetensi karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera cukup, tetapi ada kekurangan yang butuh dicermati, semacam minimnya pengetahuan calon karyawan akibat latar balik pembelajaran pada proses perekrutan. Keahlian dalam memakai perlengkapan penciptaan butuh ditingkatkan demi menggapai tingkatan penciptaan maksimal. Perilaku serta atensi karyawan yang kurang patuh serta kurang berdedikasi bisa merendahkan produktivitas. Berartinya komunikasi kerja yang baik serta efisien tidak dapat diabaikan sebab berakibat positif pada produktivitas. Oleh sebab itu, industri butuh membagikan atensi spesial pada kenaikan keahlian komunikasi tiap karyawan, diharapkan bisa tingkatkan produktivitas industri serta karyawan.

Tabel 3. Data Resign Karyawan Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan Resign	Divisi Kerja	Keterangan
Januari	1	Office	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi yang buruk atau tidak efektif antar karyawan. 2. Konflik dalam lingkungan karyawan. 3. Kurangnya koordinasi dan pemahaman keseluruhan karyawan.
Februari	0	-	
Maret	1	Office	
April	2	Maintenance Alat Berat	
Mei	0	-	
Juni	1	Security	
Juli	1	Office	
Agustus	0	-	

September	2	Laboratorium	4. Miskomunikasi dalam divisi kerja 5. Kurangnya arahan dalam produksi. 6. Jarang terjadi percakapan antar karyawan.
Oktober	1	Gudang	
November	0	-	
Desember	1	Office	

Sumber: PT. Anugerah Sawit Sejahtera

Komunikasi di PT. Anugerah Sawit Sejahtera masih belum maksimal. Minimnya uraian arahan dari manajer kepada karyawan menimbulkan kebingungan di area kerja. Karyawan yang tidak akrab satu sama lain pula merendahkan mutu pekerjaan serta menimbulkan miskomunikasi, yang pada gilirannya kurangi produktivitas karyawan dalam proses penciptaan. Riset ini didasarkan pada kenyataan kalau kompetensi kerja, area kerja, serta komunikasi di PT. Anugerah Sawit Sejahtera belum menggapai tingkatan optimal. Karyawan belum bisa penuhi sasaran yang sudah diresmikan. Bila perihal ini tidak diperbaiki, hendak berakibat negatif pada proses penciptaan, yang berikutnya hendak merendahkan mutu serta produktivitas kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sejalan dengan konsep siklus pengetahuan yang menggunakan informasi dalam bentuk angka, pendekatan ini digunakan untuk mengeksplorasi data terkait aspek-aspek yang perlu diidentifikasi (Thoifah, 2016). Proses penelitian terapan bersifat deskriptif kuantitatif dan bertujuan untuk merefleksikan fenomena saat ini, masa kini, dan masa lalu. Oleh karena itu, penelitian ini menyajikan ciri-ciri Explanatory Research. Populasi penelitian ini meliputi seluruh staf PT. Anugerah Sawit Sejahtera yang berjumlah 85 orang. Karena jumlah populasi yang terbatas, maka peneliti memilih metode ilustrasi saturasi, yaitu mengambil seluruh karyawan sebagai ilustrasi (Sugiyono, 2015). Proses pengumpulan informasi melibatkan beberapa prosedur, antara lain: Observasi, angket, dan dokumen. Ketiga proses ini memastikan bahwa informasi yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini digunakan jenis informasi kuantitatif dengan tujuan untuk menentukan jumlah atau ukuran objek yang diteliti. Informasi kuantitatif ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan diolah menggunakan metode statistik. Sumber informasi penelitian terdiri dari 2 tipe, Informasi primer, yang diperoleh langsung dari responden dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Anugerah Sawit Sejahtera. Informasi sekunder, yang diperoleh secara tidak langsung lewat media perantara ataupun dicatat oleh pihak lain. Sumber informasi sekunder berasal dari PT. Anugerah Sawit Sejahtera serta lembaga terpaut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kerja Lingkungan	85	9	40	23,32	6,188
Kompetensi	85	8	40	22,01	8,189
Komunikasi Kerja	85	6	29	16,86	5,219
Produktivitas	85	8	40	22,76	7,444
Valid N (listwise)	85				

Sumber : Hasil pengolahan data, 2023

Pada tabel ini nilai minimum variabel lingkungan kerja adalah 9 (Responden no. 36) dan nilai maksimumnya adalah 40 (Responden no. 1). Nilai rata-rata (mean) variabel lingkungan kerja sebesar 23,32 dan standar deviasinya sebesar 6,188. Nilai minimum variabel kompetensi adalah 8 (merujuk pada responden nomor 32, 68, dan 79), sedangkan nilai maksimumnya adalah 40 (merujuk pada responden nomor 2 dan 3). Variabel ini mempunyai mean (rata-rata) sebesar 22,01 dan standar deviasi sebesar 8,189. Sedangkan nilai minimum variabel komunikasi kerja sebesar 6 (merujuk pada responden no. 9 dan 41) dan nilai maksimum sebesar 29 (merujuk pada responden no. 40). Variabel ini mempunyai mean (rata-rata) sebesar 16,86 dan standar deviasi sebesar 5,219. Terakhir, variabel produktivitas mempunyai nilai minimum sebesar 8 (merujuk pada responden no. 4) dan nilai maksimum sebesar 40 (merujuk pada responden no. 1). Variabel ini mempunyai mean (rata-rata) sebesar 22,76 dan standar deviasi sebesar 7,444.

Deskripsi Responden Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 2. Deskripsi Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Count	Percentage	Count	Percentage	Count	Percentage	Count	Percentage	Count	Percentage
1	2	4,1	7	0,0	5	7,6	3	7,1	8	1,2
2	5	7,6	1	0,6	8	1,2	2	5,9	1	4,7
3	7	0,0	8	1,2	1	4,7	4	6,5	5	7,6
4	7	0,0	8	1,2	0	3,5	0	3,5	0	1,8
5	5	7,6	6	8,8	0	3,5	8	1,2	6	8,8
6	8	1,2	6	8,8	7	0,0	3	5,3	1	4,7

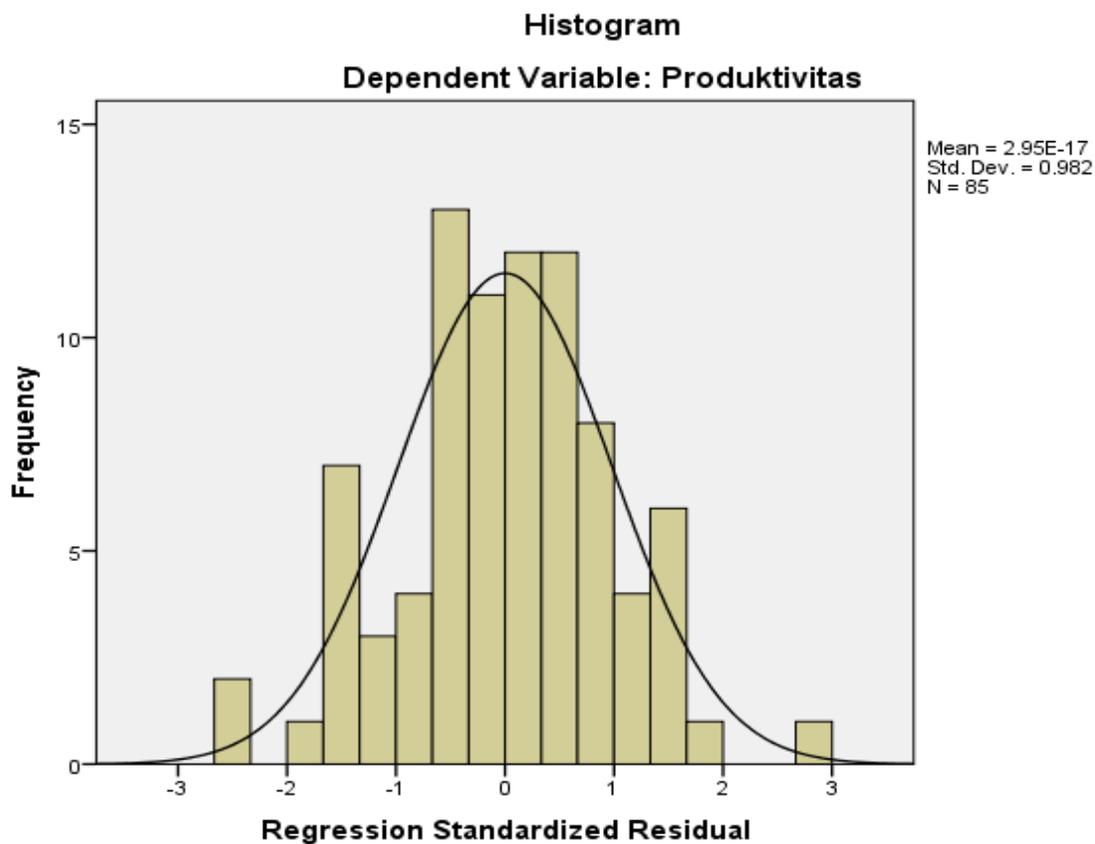
	4	6,5	6	8,8	9	2,4	8	1,2	8	1,2
	4	6,5	4	6,5	6	8,8	2	5,9	9	2,4

Sumber : Hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja menampilkan rata-rata responden menjawab Tidak setuju untuk seluruh kuesioner lingkungan kerja pada kuesioner pertama dengan jumlah 23 responden dan 27,1% yang menjawab tidak setuju. Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel produktivitas menampilkan rata-rata responden menjawab Sangat tidak setuju untuk seluruh kuesioner produktivitas pada kuesioner keenam dengan jumlah 25 responden dan 29,4% yang menjawab sangat tidak setuju.

Uji Normalitas

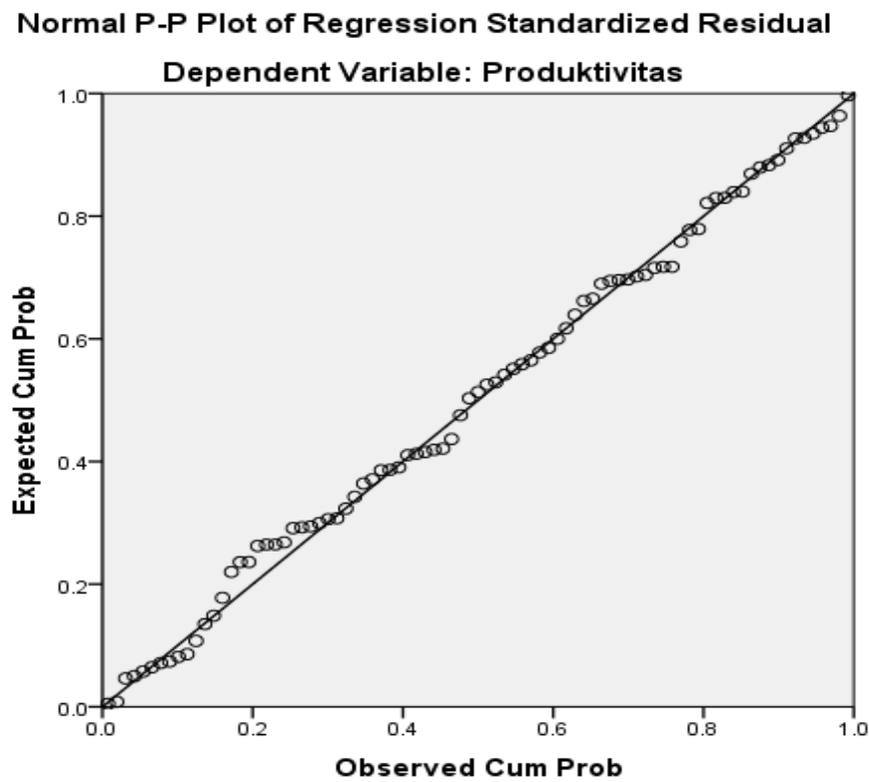
Terdapat dua teknik untuk mengidentifikasi apakah data sisa memiliki distribusi normal atau tidak :



Sumber : Hasil pengolahan data, 2023

Gambar Uji Normalitas Histogram

Histogram pada gambar tersebut menggambarkan distribusi data membuat bentuk kurva simetris (U) tanpa kecondongan ke kiri atau ke kanan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal.



Sumber : Hasil pengolahan data, 2023

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 3. Pengujian Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2568.59	3	856.19	33.23	.000
	Residual	2086.69	8	25.762		
Total		4655.29	8			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi

Sumber : Hasil pengolahan data, 2023

Hasil pengujian menampilkan bahwa nilai Fhitung (33,235) > nilai Ftabel (2,72), dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol

(Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Anugerah Sawit Sejahtera.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. Pengujian Parsial

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.267	3.043		-1.074	.286
Lingkungan Kerja	.343	.090	.285	3.809	.000
Kompetensi	.463	.076	.510	6.105	.000
Komunikasi Kerja	.465	.118	.326	3.924	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil pengolahan data, 2023

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menampilkan kalau nilai thitung > ttabel, yakni 3,809 > 1,993, dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menampilkan kalau nilai thitung > ttabel, yakni 6,105 > 1,993, dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menampilkan kalau nilai thitung > ttabel, yakni 3,924 > 1,993, dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan ini mengindikasikan bahwa Komunikasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menampilkan kalau nilai thitung > ttabel, yakni $3,809 > 1,993$, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera. Lingkungan kerja yang positif bisa membagikan akibat yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Keamanan, kenyamanan, serta kesehatan dalam area kerja bisa menghasilkan keadaan sempurna untuk karyawan buat bekerja secara maksimal. Faktor- faktor semacam pencahayaan yang mencukupi, ventilasi yang baik, temperatur yang aman, serta desain ruangan yang menarik bisa kurangi tingkatan keletihan serta tekanan pikiran, sehingga hasil produktivitas karyawan bisa bertambah.

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menampilkan kalau nilai thitung > ttabel, yakni $6,105 > 1,993$, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera. Perusahaan perlu menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka, memungkinkan mereka bekerja secara efektif dan produktif. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efisien, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menampilkan kalau thitung > ttabel, yakni $3,924 > 1,993$, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan ini mengindikasikan bahwa Komunikasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan tidak bisa terlepas dari interaksi komunikasi dengan rekan kerja. Lewat komunikasi, karyawan bisa bekerjasama dalam melakukan pekerjaan mereka. Komunikasi ialah sesuatu proses ekspresi yang silih bertukar antara manusia. Data yang di informasikan bisa berbentuk pemikiran ataupun perasaan seorang kepada orang lain, dengan bahasa selaku perlengkapan utama buat menyampaikannya.

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menampilkan kalau bahwa nilai thitung > ttabel, yakni $3,809 > 1,993$, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menampilkan kalau nilai thitung > ttabel, yakni $6,105 > 1,993$, dan tingkat

signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menampilkan kalau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yakni $3,924 > 1,993$, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesimpulan ini mengindikasikan bahwa Komunikasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera. Hasil pengujian menampilkan kalau nilai $F_{hitung} (33,235) > \text{nilai } F_{tabel} (2,72)$, dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000$ kurang dari $0,05$. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, kompetensi dan komunikasi dalam produktivitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Anugerah Sawit Sejahtera.

REFERENCES

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Bandung: Alfabeta.
- Ratnasari, Nasrul dkk. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Nusa Tenggara Barat : Forum Pemuda Aswaja.
- Pohan, D. D., & Ulfi, A. F. (2020). Jenis-Jenis Komunikasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(1), 29–37.
- Sulistiyani AT, Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik (Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Qomariah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: CV Pustaka Abadi.
- Simanjuntak, Payaman, J (2017) . *Pengantar ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.