

## Pengaruh Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Paper Machine 6 PT. Indah Kiat Perawang

**Afdhol Rinaldi**

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru

\*Email : [afdhol\\_rinaldi@uin-suska.ac.id](mailto:afdhol_rinaldi@uin-suska.ac.id)

### ARTICLE INFO :

#### **Keywords :**

Komitmen,  
Lingkungan Kerja,  
Produktivitas Kerja Karyawan

#### **Article History :**

Received :2023-01-15

Revised : 2023-02-18

Accepted :2023-03-29

Online :2023-03-30

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Paper Machine 6 PT Indah Kiat Perawang. Populasi sebanyak 80 karyawan dan sekaligus menjadi responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan produktivitas kerja sebagai variabel dependen dan dua variabel independen yaitu variabel komitmen dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,470, artinya hal ini menunjukkan bahwa Komitmen (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 47%, dan sisanya (53%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar setiap perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Upaya dalam mewujudkan visi dan misi tersebut dapat dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, agar dapat memberikan 'added value' bagi perusahaan. Diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya serta diharapkan dengan sumber daya manusia yang handal dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, kreatif dan inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Produktivitas karyawan bagi perusahaan akan sangat berkontribusi kepada produktivitas perusahaan dan tentunya kenaikan profit perusahaan. Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka berkerja keras. Ada sebuah strategi yang perlu diterapkan. Menuntut karyawan untuk bekeja keras bukan solusi yang baik, bahkan biasa menjadi boomerang bagi perusahaan atau leader.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satu waktu tertentu dalam suatu proses kerja yang diindikasikan dengan kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi (Yuniarsih, 2009:156)

2

PT. Indah Kiat Pulp & Paper (PT. IKPP) adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri pulp dan kertas terpadu dengan status Penanaman Modal Asing (PMA). PT. Indah Kiat berdiri sejak tahun 1990 yang didirikan oleh Bapak Sutomo Yamato, seorang pengusaha kelahiran Siantar, Sumatra Utara yang bekerjasama dengan perusahaan dari Taiwan. Kertas yang diproduksi berasal dari kayu berjenis Acacia spp. dan Eucalyptus spp. sebagai jenis-jenis andalan yang ditanam untuk memenuhi kebutuhan bahan baku industri kertas. Keduanya termasuk kayu daun lebar sehingga memiliki serat yang pendek. Seksi Paper Machine 6 (PPM 6) adalah salah satu seksi yang berada di bawah naungan Divisi Consumer BU Production di PT. Indah IKPP Perawang yang memiliki peran sebagai penghasil kertas dalam bentuk roll yang memiliki panjang 10,5m dan lebar 9,7 m dan mampu menampung hasil produksi roll kertas sebanyak 1.300 Ton per hari.



Produktivitas karyawan bagian produksi kertas dicapai perusahaan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir tidak mencapai target yang diinginkan. Belum tercapainya target produksi kertas menandakan produktivitas perusahaan masih kurang maksimal. Hal ini diduga karena perusahaan kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yang diantaranya komitmen dan lingkungan kerja.

Produktivitas Kerja Karyawan pada Paper Machine 6 PT Indah Kiat Perawang yang diukur berdasarkan 5 indikator menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan Pada Paper Machine 6 PT Indah Kiat Perawang belum optimal, karena dari penilaian yang dilakukan pihak perusahaan masih banyak karyawan yang mendapatkan nilai kurang baik. Hal ini tentu saja menunjukkan bahwa karyawan Paper Machine 6 PT Indah Kiat Perawang belum maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka. Pada kuantitas hasil, jumlah kertas yang diproduksi karyawan mengalami penurunan. Kemudian untuk kualitas dari hasil, beberapa hasil produksi kertas tidak sempurna atau adanya kecacatan sehingga mengurangi kualitas dan bahkan harus dibuang.

Kemudian untuk ketetapan dari hasil, karyawan belum bisa mengumpulkan dan menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan. Selanjutnya untuk kehadiran, masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja, dan ada beberapa karyawan yang alfa tanpa keterangan. Sedangkan untuk kemampuan bekerja sama ada beberapa karyawan yang tidak mampu berkerja sama dengan karyawan lainnya dalam melaksanakan tugas yang membutuhkan kekompakan tim. Hal ini menunjukkan belum optimalnya Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Indah Kiat Perawang. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa akan mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Indah Kiat Perawang. Hal ini diduga karena perusahaan kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yang diantaranya komitmen dan lingkungan kerja.

Menurut Robbins (2010) komitmen adalah suatu keadaan dimanaseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuannya, berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen merupakan salah satu kunci untuk menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Memiliki komitmen di perusahaan tempat bekerja akan dapat mendukung suasana kerja yang baik dan mendorong karyawan untuk setia dan tetap bekerja bagi perusahaan. Komitmen dapat dilihat dari jumlah karyawan yang keluar dan tingkat absensi karyawan. Berikut disajikan data jumlah karyawan dan absensi Paper Machine 6 PT. Indah Kiat Perawang tahun 2018-2022.

Untuk penjelasan karyawan yang keluar maupun dikeluarkan perusahaan, pihak perusahaan menyatakan bahwa karyawan yang bersangkutan tidak bekerja secara profesional. Kinerja karyawan tersebut menurun dilihat dari tidak tercapainya tujuan dan target yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya masih ada karyawan yang datang bekerja terlambat dan keluar pada saat jam kerja tanpa sepengetahuan pimpinan. Pada tahun 2018 tingkat keterlambatan karyawan cukup tinggi, yaitu sebanyak 20 orang karyawan datang terlambat. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa akan mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Indah Kiat Perawang.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Afandi, 2018:65). Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengaman, suara bising yang ditekan seminimal mungkin, kondisi hubungan karyawan serta tersedia fasilitas pendukung lain.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di perusahaan tentang keadaan lingkungan kerja dapat dijelaskan bahwa pada Paper Machine 6 PT. Indah Kiat Perawang untuk lingkungan kerja fisik yaitu pencahayaan masih kurang maksimal bagi karyawan, dimana lampu yang tersedia tidak menerangi secara maksimal ruangan kerja karyawan. selanjutnya untuk ventilasi udara masih kurang optimal, perlu ada penambahan ventilasi udara. Selanjutnya untuk warna ruangan cenderung bewarna gelap, sehingga kurang nyaman bagi karyawan. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik pada Paper Machine 6 yaitu terdapat hubungan yang kurang harmonis antara beberapa karyawan, misalnya ada beberapa karyawan yang posisi jabatannya lebih tinggi menyepelekan posisi karyawan yang di bawahnya, misalnya tidak mau mendengarkan masukan karyawan tersebut. Selanjutnya juga hubungan dengan atasan juga ada beberapa karyawan yang merasa atasan tidak adil kepada karyawan, misalnya dalam pemberian sanksi, dimana ada karyawan yang mendapat sanksi ketika terlambat masuk, sedangkan ada karyawan yang tidak mendapatkan sanksi. Hal ini dikarenakan tingkat kedekatan karyawan tersebut dengan atasannya. Maka hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Paper Machine 6 PT. Indah Kiat Perawang.



Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, karena karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas dan tidak nyaman sehingga produktivitas karyawan tersebut akan rendah.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah penulis kemukakan di atas, maka penulisan tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang di tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: "Pengaruh Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Paper Machine 6 PT Indah Kiat Perawang".

## KAJIAN LITERATUR

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak mungkin hanya mengandalkan seorang individu. Perusahaan haruslah bekerja sama, individu-individu dapat menyelesaikan tugas-tugas yang apabila dikerjakan seorang diri tidak akan tercapai, perusahaan dapat menyediakan pengetahuan yang berkesinambungan serta dapat menjadi sumber karier yang penting. Apapun bentuk perusahaan itu diperlukan usaha-usaha untuk mengelola kegiatan dan orang-orang maupun unsur lainnya yang ada di dalam perusahaan agar tercapai tujuan dengan lebih baik. Dalam semua bentuk perusahaan dimana orang-orang bekerja bersama mencapai tujuan yang telah ditetapkan, membutuhkan manajemen. Manajemen diperlukan perusahaan agar usaha pencapaian tujuan menjadi lebih mudah.

Kata Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu kata *manus* dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda dengan *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan Manajemen. Akhirnya Manajemen diterjemahkan dalam bahasa Indonesia menjadi Manajemen atau pengelolaan (Usman, 2011:3).

Menurut Hasibuan (2010:3) mendefinisikan Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut James A.F. Stoner (dalam Handoko, 2010:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.

### B. Komitmen

Mowday (dalam Sopiha,2011) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Menurut Robbins (2010:69) dalam perilaku organisasi, komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Sedangkan Luthans (2011) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Mathins dan Jackson (2012:122) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen seorang pemerintah daerah, maka ia akan memiliki sikap loyalitas juga berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasinya dengan baik.



### C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dan pekerja adalah hal yang tidak terpisahkan, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pekerja betah tinggal di perusahaan tersebut. Manajemen perusahaan seharusnya juga memberikan perhatian yang lebih terhadap lingkungan kerja agar kinerja karyawan bisa lebih baik. Menurut Sedarmayati (2011:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Bambang (2012:122) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Menurut Sutrisno (2012:118) lingkungan kerja dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Menurut Schultz & Schultz (2010:254) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi tempat bekerja yang mendukung seseorang untuk semangat dalam melakukan pekerjaannya.

### D. Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian filosofis dan pengertian teknik operasional. Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan pengertian secara operasional adalah sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran (output). Dengan kata lain produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan pada periode tersebut. Dari pengertian secara teknis diatas dapat dilihat kaitan antara masukan (input) dengan pengeluaran (output) pada suatu sistem produksi barang dan jasa. Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan (Tisnawati, 2010:369).

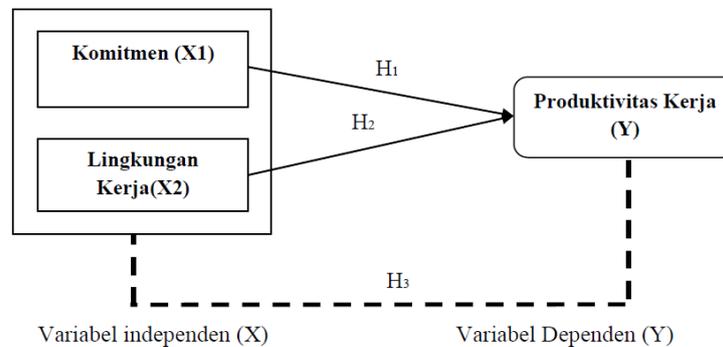
Menurut Tohardi dalam (Sutrisno, 2012:100), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu perbaikan dengan apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk customer satisfaction), juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik versus organisasi swasta, organisasi bisnis versus organisasi sosial dan organisasi keagamaan).

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 : menjelaskan bahwasanya Allah memerintahkan kita untuk bekerja dalam rangka menghasilkan produktivitas, dan Allah dan Rasulnya akan melihat apa hasil dari yang telah kita kerjakan. Untuk itu sudah seharusnya seorang karyawan yang bekerja di perusahaan harus mengeluarkan potensi terbaiknya dalam bekerja sehingga dapat dicapai produktivitas yang baik. Rasulullah Shallallahu 'alaihi wasallam juga bersabda: "Sesungguhnya Allah ta'ala senang melihat hamba-Nya bersusah payah (kelelahan) dalam mencari rezeki yang halal". (HR.Adailani).



## E. Kerangka Pemikiran Teoritis

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



Sumber : Penelitian Terdahulu, 2022

## METODE

Menurut metodenya, jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian survei (survey research) yang berupa penelitian penjelasan dan pengujian hipotesa (explanatory). Populasi dalam penelitian ini karyawan pada Paper Machine 6 PT. Indah Kiat Perawang. Data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara menggunakan kuisioner dan pengamatan langsung dengan para karyawan yang berkerja pada Paper Machine 6 PT. Indah Kiat Perawang.

Data yang berasal dari laporan maupun literatur dari pihak instansi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan penelitian ini, misalnya : data mengenai tingkat kehadiran karyawan, data jadwal kerja, jumlah karyawan, data produksi, dan data lainya yang berbentuk tabel dan laporan.

Dalam penelitian ini, penelitian membagikan angket langsung kepada karyawan Paper Machine 6 PT. Indah Kiat Perawang. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai komitmen, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dan penelitian ini, maka penulis menggunakan metode Skala Likert, Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban.

Untuk pengujian dalam penelitian ini, digunakan :

### 1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu yang dilihat dari kriteria nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness (Ghozali, 2018).

### 2. Uji Kualitas Data (Instrumen)

Instrumen penelitian merupakan media dalam pengumpulan data, sehingga kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden konsisten bila diajukan pertanyaan yang sama dalam waktu yang berbeda. Untuk mengetahui reliabilitas suatu kuesioener yang merupakan indikator dari variabel penelitian, maka di perlukan uji reliabilitas dan validitas.

#### a. Uji validitas (Test of Validity)

Uji validitas dilakukan terhadap item-item yang telah disusun berdasarkan konsep operasionalisasi variabel beserta indikator-indikatornya. Suatu item dianggap shahih jika item tersebut mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan atau apa yang ingin diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Item-Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai Corrected item-Total Correlation masing-masing butir pernyataan.

Pernyataan dikatakan valid jika Corrected item-Total Correlation memiliki nilai kritis > dari 0,3 atau 30%. Dengan demikian maka item yang memiliki korelasi > 30% dikategorikan valid, sedangkan item yang memiliki korelasi < 30% dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya (Ghozali, 2018).

b. Uji Keandalan/Reliabilitas (Test of Reliability)

Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah One Shot, artinya satu kali pengukuran saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau, mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pada SPSS reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk dikatakan handal atau reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0,60$  (Ghozali, 2018).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan  $P > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model uji regresi yang baik selanjutnya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas. Menganalisis korelasi antar variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi, dimana nilai VIF  $> 10$  maka dapat diketahui bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Jika nilai VIF  $< 10$  maka dapat diketahui bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2018).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi berganda yang diuji terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan yang satu dengan yang lainnya. Metode untuk menguji ada atau tidaknya heterokedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji glejser. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas atau dapat dikatakan sebagai homokedastisitas. Penelitian ini menguji ada atau tidaknya heterokedastisitas dengan menggunakan uji glejser. Dalam uji glejser jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi Heterokedastisitas (Ghozali, 2018).

4. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan regresi berganda. Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS (Statistical Package for Social Science) yang meliputi analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk menggunakan signifikansi pengaruh Lingkungan Belajar ( $X_1$ ), Sistem Pembelajaran Daring menggunakan Google Meet ( $X_2$ ) dan Motivasi Belajar ( $Y$ ). Model persamaan regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y	=	Produktivitas
X1	=	Komitmen
X2	=	Lingkungan Kerja
E	=	Error
$\alpha$	=	Konstanta
$\beta$	=	Koefisien regresi

a. Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05. Jika nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima dan berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikan  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak dan berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018).



b. Uji Statistik t

Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerapkan variasi-variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Variabel independen secara individu dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai p value (sig) lebih kecil dari tingkat signidikan ( $\alpha$ ). Tingkat signifikan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti apabila nilai p value (sig) lebih kecil dari 5% maka variabel independen secara individu dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness of fit dari model regresi. Besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square (R<sup>2</sup>). Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) digunakan karena nilai Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) dapat naik atau turun, apabila suatu variabel independen ditambahkan kedalam model sehingga tidak menimbulkan bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu yang dilihat dari kriteria nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness (Ghozali, 2018).

Dari output penelitian, menunjukkan komitmen terkecil (minimum) adalah 67,00 dan komitmen tertinggi (maksimal) adalah 95,00 dengan nilai rata-rata adalah 77,07 dengan standar deviasi 7,53. Kemudian lingkungan kerja (minimum) adalah 139,00 dan lingkungan kerja tertinggi (maksimal) adalah 193,00 dengan nilai rata-rata lingkungan belajar adalah 150,10 dengan standar deviasi 13,22. Kemudian produktivitas terkecil (minimum) adalah 36,00 produktivitas tertinggi (maksimal) adalah 79,00 dengan nilai rata-rata adalah 68,90 dengan standar deviasi 9,93.

### 2. Uji Kualitas Data (Instrumen)

a. Uji validitas (Test of Validity)

Uji validitas dilakukan terhadap item-item yang telah disusun berdasarkan konsep operasionalisasi variabel beserta indikator-indikatornya. Suatu item dianggap shahih jika item tersebut mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan atau apa yang ingin diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Item-Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai Corrected item-Total Correlation masing-masing butir pernyataan.

Pernyataan dikatakan valid jika Corrected item-Total Correlation memiliki nilai kritis > dari 0,3 atau 30%. Dengan demikian maka item yang memiliki korelasi > 30% dikategorikan valid, sedangkan item yang memiliki korelasi < 30% dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya (Ghozali, 2018).

Dari output penelitian dapat disimpulkan bahwa nilai Corrected item-Total Correlation seluruh butir variabel penelitian memiliki nilai kritis > dari 0,3 atau 30%. Dengan demikian maka item butir seluruh variabel penelitian dikategorikan valid dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Keandalan/Reliabilitas (Test of Reliability)

Dari output penelitian dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) seluruh variabel penelitian nilai  $\alpha > 0,60$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel handal dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.



3. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas Data

**Tabel 1.** Uji Normalitas Data

Variabel	Sig. (2 tailed)	Kriteria	Keterangan
Pr	0,359	0,05	Normal
Km	0,926	0,05	Normal
LK	0,129	0,05	Normal

Sumber : Data olahan, 2022

Dilihat dari tabel diatas, nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov seluruh variabel penelitian diatas 0,05. Dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal dan layak untuk digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

- b. Uji Multikolinieritas

Dilihat dari nilai tolerance pada output penelitian, terlihat bahwa tidak ada nilai tolerance dari masing-masing variabel yang kurang dari 0,10, dan tidak nilai VIF yang lebih dari 10. Maka ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian tidak terkena multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

- c. Uji Heterokedastisitas

Dilihat dari nilai signifikansi pada output penelitian, terlihat bahwa nilai signifikansi seluruh variabel penelitian diatas 5 %. Maka ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terkena heterokedastisitas.

4. Uji Hipotesis

- a. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 2.** Model Summary Koefisien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 <sup>a</sup>	,470	,456	2,834

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen  
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Olahan 2022

Dari data tabel diatas, terlihat besaran nilai dari adjusted R<sup>2</sup> adalah 0,456, hal ini berarti variabel motivasi belajar dapat dijelaskan dan dipengaruhi oleh kedua variabel independen sebesar 45,6%. Sedangkan sisanya (100% - 45,6% = 54,4%) dipengaruhi oleh variabel lainnya.

b. Uji F

**Tabel 3.** ANOVA Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	549,002	2	274,501	34,171	,000 <sup>b</sup>
	Residual	618,548	77	8,033		
	Total	1167,550	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen

Sumber : Data Olahan 2022

Dari data tabel 3 diatas, terlihat besaran nilai F hitung sebesar 34,171 dengan probabilitas sebesar 0,00. Oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan belajar dan sistem pembelajaran daring menggunakan google meet secara bersama-sama mempengaruhi motivasi belajar mahasiswa.

c. Uji t

**Tabel 4.** Uji t

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,026	1,834		3,287	,002
	Komitmen	,394	,097	,413	4,046	,000
	Lingkungan Kerja	,289	,082	,358	3,511	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Olahan 2022

Dari data tabel 4 diatas, terlihat besaran nilai signifikansi seluruh variabel independen dibawah 0,05. Oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima.

Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Komitmen pada dasarnya adalah suatu indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Komitmen seseorang terhadap organisasi sering kali menjadi isu yang sangat penting. Jika dalam sebuah organisasi terdapat sebuah komitmen pada diri masing-masing karyawannya maka produktivitas kerja dalam diri karyawan tersebut akan menjadi tinggipula.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Perhatian terhadap lingkungan kerja karyawan merupakan salah satu unsur terpenting di dalam meningkatkan produktivitas. Perusahaan sebagai suatu sistem sosial yang mempekerjakan manusia, penting sekali memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Secara bersamaan Komitmen dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktifitas kerja karyawan PPM 6 PT Indah Kiat Perawang. Sementara nilai R Square menjelaskan bahwa nilai koefisien



determinasi sebesar 0,470, artinya hal ini menunjukkan bahwa Komitmen (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 47%, dan sisanya (53%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

## KESIMPULAN

Komitmen dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam kesimpulan, komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan tugas, serta lingkungan kerja yang mendukung, memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengelolaan dan perhatian yang tepat terhadap faktor-faktor ini dapat membantu meningkatkan efisiensi dan kinerja keseluruhan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W., Sur, A., Hasanah, M., & Mustofa, M. R. (2020). Analisis Motivasi Belajar Mahasiswa dengan Sistem Pembelajaran Daring Selama Masa Pandemi Covid-19. *EQUATION Teori Dan Penelitian Pendidikan Matematika*, ISSN 2599-3291 (Cetak), ISSN 2614-3933 (Online), 3(2), 40–54.
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafala.
- Agustin. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Majapahit Semarang). Diponegoro Journal of Social And Politic. Hal 1-12.
- Ahyari, Agus. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Edisi I Jilid Dua. Yogyakarta: BPFE.
- Aspiyah. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*. Vol.5, No.4, hal. 339 – 346.
- Bambang, Wahyudi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Sulita.
- Bohlander George W. & Snell Scott A. 2010. Managing Human Resources, 15th edition. Canada: South-Westren Cengage Learning, Canada.
- Dessler, G. 2010. Manajemen Personalia, Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Djamil, N. (2022). Developing an Auditing Interactive Electronic Textbook With Google Slide and Quizizz. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 1903-1918. doi:<https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i2.1711> (<https://journal.staihubbulwathan.id/index.php/alishlah/article/view/1711>)
- Handoko. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 3, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrajaya. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Hitakara Denpasar. E-Jurnal Manajemen. Vol. 2, No. 4, hal. 410-422.
- Luthans, Fred. 2011. Perilaku organisasi. Yogyakarta : Andi.
- Mathis & Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulan. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar. Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nitisemito. 2014. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. 2011. Metodologi Penelitian. Jakarta: Prenada Media Group.
- Nurhayati, Kartika. 2014. Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Jabar Banten Cabang Serang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 1, No. 3, hal. 1-9.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. 2010. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, (Edisi Kelima). Jakarta: Erlangga.
- Schultz, D. & Schultz, E. S. 2010. Psychology and work today (10 edition). New York: Pearson.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Kelima Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian. 2012. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.



- Sofyandi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha. Ilmu
- Sopiah. 2011. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Suprpto. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis. Vol.2, No.2, hal. 104 – 113.
- Sutrisno, Edi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tisnawati, Sule dan Kurniawan, Saefullah. 2010. Pengantar Manajemen. Jakarta: Kencana Prenada Wendra Group.
- Torang, Syamsir. 2013. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Ulum. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. Jurnal Pendidikan Ekonomi. Vol. 12, No. 12, hal. 173-178.
- Usman, Husaini. 2011. Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, Bambang. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Sulita.
- Wirawan. 2013. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniarsih dan Suwatno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.

