

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
(Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Kelurahan Pedurenan, Kota Tangerang)**

Kamila Rachmania Azzahra¹; Widi Wahyudi²

E-mail : kamilaazzahra3001@gmail.com¹ ; widi.wahyudi@budiluhur.ac.id²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

ABSTRACT

This study aims to thoroughly investigate the impact of Organizational Climate, Work Motivation, and Work Environment on Work Productivity among employees at the Pedurenan Village Office, Tangerang City. A comprehensive quantitative approach is used in this research, with all employees at the village office being the population. The necessary data was collected using a questionnaire and then carefully analyzed using IBM SPSS version 22 software. This study proves that Organizational Climate and Work Environment are important factors that significantly influence Work Productivity. On the other hand, Work Motivation is not proven to be a determining factor in Work Productivity.

Keywords: Organizational Climate, Work Motivation, Work Environment, Work Productivity

PENDAHULUAN

Tidak dapat dipungkiri bahwa SDM menjadi penggerak utama dalam setiap organisasi. Mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan, peran SDM sangat krusial dalam memastikan keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan.

Kualitas SDM ditandai oleh kreativitas, kemampuan, dan kemauan tinggi. Selain itu produktivitas SDM yang baik menjadi aset utama bagi organisasi untuk memberikan kontribusi besar dalam mencapai tujuan. Suatu lembaga didirikan dengan misi yang jelas. SDM di dalamnya memegang peranan krusial dalam mewujudkan misi tersebut. Keahlian pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Produktivitas menjadi ukuran keberhasilan dalam mengoptimalkan potensi SDM (Herjanto, 2020).

Penelitian Simanjutak (1993) telah mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Tetapi, sejumlah kajian selanjutnya, seperti yang dilaksanakan Ekawati dan Firmansyah Kusumayadi (2023), semakin menekankan peran sentral iklim organisasi dalam meningkatkan produktivitas. Meskipun demikian, hasil penelitian Lina Nurlian (2019) menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja.

Motivasi adalah kekuatan pendorong yang melandasi tindakan manusia. Keberhasilan dalam mencapai tujuan, baik individu maupun organisasi, sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi. Penelitian Markus et al. (2023) menunjukkan adanya korelasi positif antara motivasi kerja dan produktivitas. Sebaliknya, Leihitu et al. (2022) tidak menemukan kaitan yang berarti antara kedua faktor tersebut.

Lingkungan kerja merupakan faktor krusial yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Pramana et al. (2022) mendukung hipotesis bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas. Namun, temuan Parashakti & Noviyanti (2021) menyajikan perspektif yang berbeda.

Berdasarkan ketidakkonsistenan temuan studi sebelumnya, maka penelitian ini perlu dilaksanakan dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai Kantor Kelurahan Pedurenan”.

KAJIAN TEORI

Produktivitas Kerja

Mengacu pada Riyanto (2019), produktivitas mencerminkan tingkat keberhasilan dalam mengubah input menjadi output. Semakin besar perbandingan antara keluaran dan masukan, maka semakin besar juga level produktivitasnya. Herjanto (2020) menambahkan bahwa produktivitas adalah indikator sejauh mana sumber daya dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Andriyany (2021) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai refleksi sikap mental karyawan dalam menghasilkan output yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Mengacu pada sejumlah kajian, produktivitas dapat dipahami sebagai rasio antara pencapaian yang diperoleh dengan kekayaan yang dimanfaatkan.

Iklim Organisasi

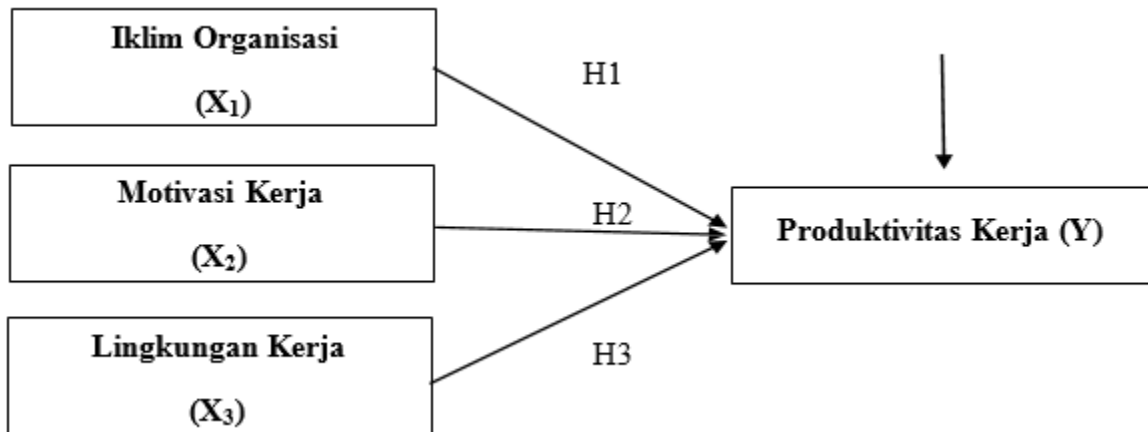
Wirawan dalam (Ekawati & Kusumayadi, 2023) mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan cerminan dari suasana mental yang dialami oleh anggota kelompok. Davis dan Newstorm dalam (Ekawati & Kusumayadi, 2023) menambahkan iklim organisasi merupakan ciri-ciri mental yang membedakan satu kelompok dengan kelompok lainnya. Tiuguran dan Litwin dalam (Nurliana, 2019) menekankan bahwa iklim organisasi adalah kualitas psikologis lingkungan kerja yang memengaruhi perilaku anggota organisasi. Dengan demikian, iklim organisasi dapat dipahami sebagai suasana psikologis yang khas dalam suatu organisasi.

Motivasi Kerja

Samsudin dalam (Yani Restiani & Adnan Ginanjar, 2022) menekankan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang dipengaruhi oleh faktor eksternal. Hasibuan dalam (Safitri & Sutjahjo, 2020) menambahkan bahwa motivasi adalah kekuatan psikologis yang dapat menciptakan semangat kerja. Mangkunegara dalam (Markus et al., 2023) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi psikologis internal yang memengaruhi perilaku kerja. Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai proses psikologis yang kompleks yang mendorong seseorang untuk bertindak.

Lingkungan Kerja

Nitisemito dalam (Pramana et al., 2022) menekankan lingkungan kerja ialah faktor fisik yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Basuki dan Susilowati dalam (Pramana et al., 2022) menambahkan bahwa lingkungan kerja juga mencakup aspek sosial yang dapat memengaruhi psikologis karyawan. Rivai dalam (Markus et al., 2023) mengemukakan lingkungan kerja sebagai semua sarana dan prasarana fisik yang mendukung aktivitas kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat dipahami sebagai kombinasi antara faktor fisik dan psikologis yang memengaruhi kinerja karyawan.



Gambar 1

Kerangka Teoritis

Sumber: Data Hasil Olah Sendiri

Hipotesis:

H1: Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

H2: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

METODE PENELITIAN

Populasi Penelitian

Sugiyono (2022:126) menerangkan bahwa populasi merupakan kumpulan unit analisis yang mempunyai ciri-ciri yang serupa dan berkaitan dengan maksud studi. Populasi tidak hanya mengacu pada manusia, tetapi juga bisa mencakup objek atau gejala alam. Dalam riset ini, populasi yang menjadi target kajian adalah seluruh karyawan Kantor Kelurahan Pedurenan, Kota Tangerang yang berjumlah 35 individu.

Sampel Penelitian

Sugiyono (2022:127) menerangkan bahwa sampel ialah bagian perwakilan dari populasi yang lebih luas. Ketika populasi terlalu besar untuk dipelajari secara menyeluruh, peneliti dapat memanfaatkan sampel sebagai representasi dari populasi tersebut. Dalam riset ini, 35 staf dipilih sebagai sampel. Sugiyono (2022:128) juga mengartikan teknik sampling sebagai cara yang dipakai untuk memilih sampel dari populasi.

Teknik Sampling

Riset ini menggunakan metode pengambilan sampel jenuh yang mana seluruh individu dalam populasi difungsikan sebagai sampel. teknik ini berlandaskan pada asas bahwa penambahan contoh tidak akan memberikan informasi baru yang berarti. Dengan kata lain, contoh yang telah penuh sudah mencapai titik di mana penambahan contoh tidak lagi meningkatkan mutu data.

Model Penelitian

Pendekatan regresi linear berganda dapat diterapkan pada model studi ini untuk mengevaluasi seberapa erat relasi diantara beberapa faktor penjelas dengan variabel yang ingin diprediksi.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Penjelasan :

Y = Variabel Dependent

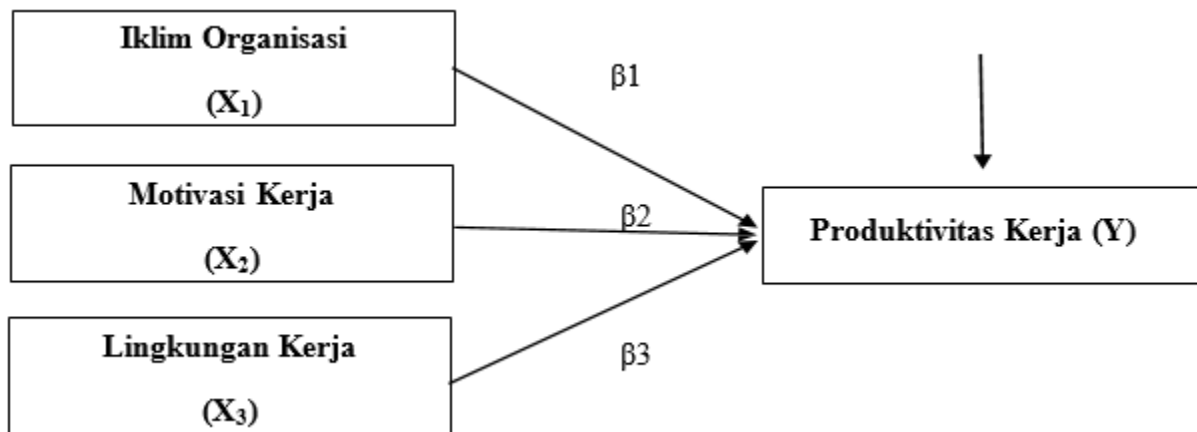
X = Variabel Independent

a = Konstanta

β = Koefisien regresi masing-masing variabel

ϵ = Aspek pengganggu diluar model (error)

Diagram alur berikut memperlihatkan hubungan timbal balik antar variabel yang menjadi fokus penelitian ini, sesuai dengan hasil analisis data:



Gambar 2

Diagram Jalur Penelitian

Sumber : Data Hasil Olah Sendiri.

Alat Analisis

Proses analisis data pada kajian ini melibatkan pemakaian dua perangkat lunak statistik. Data yang didapatkan dari angket yang diisi oleh 35 partisipan terlebih dahulu diproses dan ditabulasi memakai Ms.Excel 2016. Setelah itu, data yang sudah di proses kemudian dianalisis secara mendalam memakai SPSS versi 22 untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan komprehensif.

PEMBAHASAN

Tabel Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-8.200	3.544		-2.314	.027		
Iklm Organisasi	.727	.216	.429	3.362	.002	.238	4.202
Motivasi Kerja	.136	.101	.178	1.338	.191	.218	4.590
Lingkungan Kerja	1.147	.266	.412	4.319	.000	.427	2.343

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Iklm Organisasi

Temuan uji coba memperlihatkan terdapat hubungan yang sangat signifikan diantara X1 dan Y. Nilai t_{hitung} sekitar 3,363 yang jauh lebih tinggi dari t_{tabel} 2,039, serta nilai sig. yang sangat kecil (0,002) mengindikasikan pengaruh X1 terhadap Y adalah positif dan kuat. Maksudnya, peningkatan X1 di Kantor Kelurahan Pedurenan secara langsung berkontribusi pada peningkatan Y.

Motivasi Kerja

Temuan uji coba memperlihatkan tidak terdapat hubungan yang signifikan diantara X2 dan Y. Nilai t_{hitung} sekitar 1,338 yang jauh lebih rendah dari t_{tabel} 2,039, serta nilai sig. yang tidak mencapai level signifikansi (0,191) mengindikasikan pengaruh X2 terhadap Y tidak dapat dibuktikan. Maksudnya, peningkatan X2 di Kantor Kelurahan Pedurenan belum tentu akan berdampak pada peningkatan Y.

Lingkungan Kerja

Temuan uji coba memperlihatkan terdapat hubungan yang sangat signifikan diantara X3 dan Y. Nilai t_{hitung} sekitar 4,319 yang jauh lebih tinggi dari t_{tabel} 2,039, serta nilai sig. yang sangat rendah (0,000) mengindikasikan pengaruh X3 terhadap Y adalah positif dan sangat kuat. Maksudnya, peningkatan X3 di Kantor Kelurahan Pedurenan secara langsung berkontribusi pada peningkatan yang signifikan pada Y.

SIMPULAN

Mengacu pada temuan studi dan diskusi yang sudah dilaksanakan, maka jawaban terhadap rumusan masalah diantaranya:

1. Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai Kantor Kelurahan Pedurenan, Kota Tangerang.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai Kantor Kelurahan Pedurenan, Kota Tangerang.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai Kantor Kelurahan Pedurenan, Kota Tangerang.

Mengacu pada temuan dan simpulan studi ini, dapat disampaikan yakni:

1. Analisis data memperlihatkan iklim organisasi yang sehat, yang ditandai dengan adanya kejelasan peran dan tanggung jawab, tingkat kepercayaan yang tinggi antar pegawai, serta adanya dukungan terhadap pembinaan karir, memiliki dampak positif yang berarti terhadap produktivitas kerja. Karenanya, upaya untuk memperbaiki iklim organisasi di Kantor Kelurahan Pedurenan dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja tidak menjadi faktor penentu utama produktivitas kerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja, diperlukan tindakan nyata untuk menambah dorongan kerja pegawai dengan cara memenuhi kebutuhan mereka akan fisik, keamanan, sosial, apresiasi, dan realisasi diri.
3. Analisis data memperlihatkan lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan pencahayaan yang cukup dan minimnya gangguan suara, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. karenanya, upaya untuk memperbaiki kualitas lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Pedurenan dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dani, R. H., & Putra, R. S. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Umrah. *Jotika Journal In Management and Entrepreneurship*, 2(1), 45–50. <https://doi.org/10.56445/jme.v2i1.52>
- Dian, U. (2021). *Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , dan Pelatihan Kerja Terhadap*. 1949, 127–136.
- Ekawati, E., & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 09–20. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i2.1548>
- Firmansyah. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Perspektif*, 1(3), 231–236. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i3.194>
- I Gusti Agung. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.
- Leihitu, K. F., Kalangi, J. A. F., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado. *Productivity*, 3(1), 61–66. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/37991>

- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P. K., Uhing, Y., Kerja, P. M., Kerja, P., & Stres, D. A. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 282–291.
- Nurliana, L. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(3), 67–75.
- Pitha, C. M., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh Quality of Worklife, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Hotel Aston Manado. *Jurnal Emba*, 9(3), 715–723. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38290>
- Pramana, H., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 331–351. <https://doi.org/10.47467/manageria.v3i2.2478>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Sukanto, I. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Remco Jambi. *Skripsi*, 1(4), 948–955. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/35297>
- Sutrisno, E. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Wandi, D., Fidziah, & Ramadhan, B. W. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Kencana Kabupaten Lebak. *Faletehan Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 49–66. <https://doi.org/10.61252/fjeb.v1i2.29>