JEBIDI (JURNAL EKONOMI BISNIS DIGITAL)
Volume : 2 | Nomor : 1 | Bulan : Maret | Tahun : 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.215

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI INDIVIDU TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN

[1]Putria Sari Harahap
email: hairanisari72@gmail.com
[2] Nahar Maganda Saragih
email: naharmagandasaragih@gmail.com
Universitas Potensi Utama[12]

ABSTRACT

Companies are required to be able to compete with other companies. One of the main focuses in increasing company productivity is the work environment because it is an important component in the running of a company. This research is quantitative using descriptive statistical method and using Slovin formula retrieval technique. The data used in this study is primary data with a total sample of 78 respondents, namely employees at PT. Bank Sumut Medan Head Office. While the analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of simultaneous research, it shows that the work environment variable, individual competence has a significant and positive effect on work productivity

Keywords: Work Environment, Individual Competence, Work Productivity

ABSTRAK

Perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu fokus utama dalam meningkatkan produktivitas perusahaan adalah lingkungan kerja karena merupakan satu komponen penting dalam jalannya suatu perusahaan. Penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan metode statstik deskriptif dan menggunakan teknik pengambilan rumus slovin.Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan jumlah sampel sebanyak 78 orang responden yaitu karyawan di PT.Bank Sumut Kantor Pusat Medan.Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasakan hasil penelitian secara simultan menunjukan bahwa variabel Lingkungan kerja, Kompetensi individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompetensi Individu, Produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Masalah produktivitas merupakan suatu pembicaraan yang sangat kompleks dan bersifat multi dimensial, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.Faktor tersebut dapat berasal dari perusahaan maupun di luar perusahaan.Faktor perusahaan misalnya manusia, alat kerjanya, material kerja, sedangkan yang berasal dari luar perusahaan yang sangat besar peranannya misalnya konflik dalam keluarga yang di bawa ke perusahaan, banyaknya tuntutan karyawan dan lemahnya daya beli masyarakat.

Suatu perusahaan atau suatu industri pada dasarnya dapat dianggap sebagai suatu keseluruhan yang terintegrasi, atau suatu organisme sosial yang didalamnya terdapat kesinambungan kegiatan dan proses yang konstan melakukan adaptasi terhadap perubahan. Bahwa orgasnisasi itu sebagai pola hubungan antar manusia yang diikut sertakan dalam aktivitas dimana satu sama lain saling tergantung untuk suatu tujuan tertentu.

Produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah output akan produksi dari suatu aktivitas kerja..

Produktivitas ditunjukkan oleh perilakunya sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya, bahwa produktivitas setiap individu yang terlibat didalamnya. Sebagai manusia , tenaga kerja mempunyai watak, temperamen serta karakter yang berbeda - beda, sehingga memberikan reaksi terhadap permasalahan dan lingkungan kerja mereka, hal ini merupakan

Volume : 2 | Nomor : 1 | Bulan : Maret | Tahun : 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.215

masalah yang rumit dan paling untuk diperkirakan karena sebagai tenaga kerja mereka mempunyai latar belakang dengan bermacam-macam perbedaan seperti memberikan suasana kehidupan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sedarmayanti 2011 (Maludin 2017), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Menurut Presilia dan Octavia (Agus Susanto hal:5-6)

1. Penerangan
2. Kebisingan
3. Temperatur
4. Pencemaran
5. Faktor Keindahan
6. Privasi yang dirasakan
7. Desain ruang yang terbuka

Sudah tidak dapat dipungkiri lagi betapa pentingnya sumber daya manusia terutama pada perusahaan yang bekerja di sektor jasa.Sumber daya manusia menjadi penentu utama dalam kelangsungan perusahaan dan petumbuhan ekonomi.Sehingga perusahaan harus terus berinovasi dan berupaya untuk mengembangkan kompetensi sumber daya manusia dalam hal keterampilan, ketangkasan serta pengetahuan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Individu Menurut Simanjuntak (Susanto, 10)

Kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku yang mendukung pelaksanaan tugas-tugasnya.

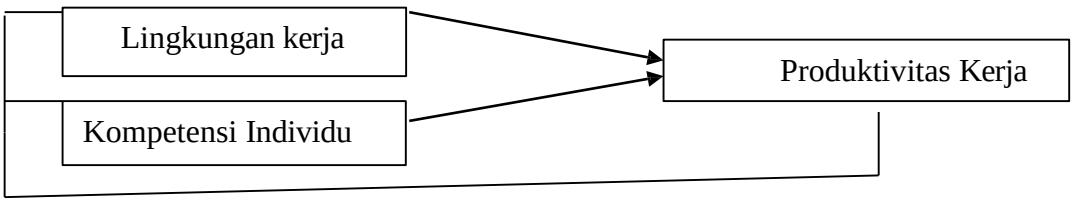
1. Kemampuan kerja.
2. Pendidikan dan pelatihan.
3. Pengalaman kerja.
4. Motivasi
5. Etos kerja.

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu *product: result*, *outcome* berkembang menjadi kata productive, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create*, *creative*. Perkataan itu dipergunakan di dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Simanjuntak (Sutrisno 2009:102),

1. Pelatihan
2. mental dan kemampuan fisik karyawan
3. hubungan antara atasan dan bawahan

.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian merupakan suatu kesimpulan atau jawaban sementara dari suatu persoalan yang masih perlu adanya pembuktian kebenaran. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H_o : Tidak terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja, Kompetensi Individu Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

H_a : Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja ,Kompetensi Individu Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti setiap hubungan antar variabel.Penelitian kuantitatif ini berupa data primer. Data Primer, Merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui hasil kuesioner yang kemudian diolah langsung oleh peneliti.

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan AApril sampai bulan September 2022 dan lokasi penelitian ini adalah PT.Bank SUMUT kantor pusat Medan di Jl. Imam Bonjol No.18, Madras hulu, Kecamatan Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda.Metode ini digunakan untuk membuktikan ada atau tidak adanya pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent. Adapun model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y :Produktivitas Kerja
a : Konstanta dan Keputusan Regresi
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien regresi variabel
X1 : Variabel Lingkungan Kerja
X2 : Variabel Kompetensi Individu
e : Tingkat kesalahan (*error*)

Hal ini jika koefesien nilai β bernilai positif (+) maka terjadi pengaruh searah antara variabel bebas dengan variabel terikat.Begitu sebaliknya apabila koefesien nilai β bernilai negative (-) maka terjadi pengaruh tidak searah antara variabel bebas dan variabel terikat.

1. Uji validitas dan uji reliabelitas
   a. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari r hitung atau r hasil > r tabel maka item variabel disimpulkan valid, dan apabila r hitung atau r hasil < r tabel maka item variabel disimpulkan tidak valid.
   b. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*> 0,60.
2. Uji asumsi klasik

   Pengujian asumsi klasik digunakan agar regresi dapat menghasilkan nilai yang baik maka harus memenuhi syarat yaitu memenuhi uji asumsi normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

   Uji statistik

   a. Uji T

      Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

   b. Uji F

      Uji Simultan (Uji f) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

      a. Koefesien determinasi (R^2)

         Uji koefesien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam persamaan suatu regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
   a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	P1	0.780	0,361	Valid
	P2	0.670	0,361	Valid
	P3	0.702	0,361	Valid
	P4	0.797	0,361	Valid
	P5	0.861	0,361	Valid
Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi Individu	P1	0.972	0,361	Valid
	P2	0.957	0,361	Valid
	P3	0.972	0,361	Valid
Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja	P1	0.975	0.361	Valid
	P2	0.961	0.361	Valid
	P3	0.724	0.361	Valid
	P4	0.908	0.361	Valid
	P5	0.927	0.361	Valid
	P6	0.850	0.361	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat empat pertanyaan dari variabel kualitas produk dinyatakan tidak valid dapat dilihat bahwa r hitung < dari pada r tabel.

   b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	**Nilai Reliabilitas**	**≥**	**Nilai Cronbach Alpha**	**Kesimpulan**
Lingkungan Kerja	0,745	>	0,60	Reliabel
Kompetensi Individu	0,940	>	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,948	>	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2022

Dari data diatas dapat di simpulkan bahwa semua variabel nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka data dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik
   a. Uji Normalitas
      Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui dari residual berdistribusi normal atau tidak. Adapun cara untuk mengetahuinya yaitu dengan melihat uji *Kolmogorov-smirnov.*
   1) Analisis Statistik
      Uji Statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic Non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut :

Volume : 2 | Nomor : 1 | Bulan : Maret | Tahun : 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI:doi.org/jebidi.v2n1.2023

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31998633
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.056
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan hasil pengujian statistik *One Sampel Kolmogrov-Smirnov* di atas menunjukkan bahwa nilai signifikasi sebesar 0,080, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusinormal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolenearitas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan aanya korelasi antar variabel independen, salah satu cara mengetahui adanya multikolonearitas adalah denga melihat Tolerance dan *Varian Inflasion Factor (VIF).*

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.329	3.039
	X2	.329	3.039

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel hasil uji multikolonieritas di atas maka dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance untuk semua variabel independen juga tidak mendekati 1.Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulannya bahwa semua variabel independen yang terdiri dari kualitas produk, kualitas pelayanan dan harga tidak terjadi gejala multikoliniearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji *Glejser*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.127	1.139		-1.868	.066
	X1	.152	.100	.280	1.522	.132
	X2	.089	.113	.144	.784	.435

a. Dependent Variable: abs_res5

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Apabila nilai Sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Tabel diatas menunjukan bahwa hasil nilai Sig variabel kualitas produk, kualitas pelayanan dan harga > 0,05 sehingga tidak ada gejala heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Pengambilan keputusan terhadap uji t dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Jika sig > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak
   Jika sig < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima
   Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Adapun hasil dari uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Signifikansi Pengaruh Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	6.468	.000
	X1	2.085	.041
	X2	1.936	.057

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t pada Variabel Kualitas Produk (X1)
   a) Dari penelitian diatas nahwa sig 0,041< 0,05 maka Ho ditolak
   b) Untuk t hitung = 2.085 dan t tabel = 1,292, jadi 2.085 > 1,292 maka Ho ditolak dan Ha diterima.Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Uji t pada Variabel Kualitas Pelayanan (X2)
   a) Dari penelitian diatas nahwa sig 0,41 < 0,05 maka Ho ditolak
   b) Untuk t hitung = 1.936 dan t tabel = 1,292, jadi 1.936 > 1,292 maka Ho ditolak dan Ha diterima.Secara parsial kompetensi Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadapProduktivitas Kerja.
   c) Uji Simultan (Uji F)

   Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil dari uji f adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hhasil Signifikansi Pengaruh Uji Simultan (Uji f)

ANOVA[a]

Model		F	Sig.
1	Regression	22.341	.000[b]
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Dari hasil output pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil Fhitung > Ftabel (22,341 > 3,12) dan didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X1) dan kompetensi individu (X2) berpengaruhsignifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

4. Koefesien Determinasi

   Uji Koefesien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berikut nilai koefesien determinasi :

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611[a]	.373	.357	2.351

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Hasil perhitungan regresi dalam pengujian koefsien determinasi (R^2)pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) diperoleh nilai sebesar 0,357. Hal ini berarti 35,7% produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X1) dan kompetensi individu (X2), sedangkan 64,3% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerjapada PT. Bank Sumut. Dimana hasil dari indikator pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai yang tinggi dibandingkan yang lain yaitu indikator bau tidak sedap ditempat kerja
2. Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi individu terhadap produktivitas kerjapada PT. Bank Sumut. Dimana hasil dari indikator pada variabel kompetensi individu memiliki nilai yang rendah dibandingkan yang lain yaitu indikator Kemampuan berkomunikasi yang kurang.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompetensi individuterhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Sumut. Dimana hasil dari indikator pada variabel produktivitas kerja memiliki nilai yang tinggi dibandingkan yang lain yaitu indikator Kemampuan dan efesien.

Volume : 2 | Nomor : 1 | Bulan : Maret | Tahun : 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI:doi.org/jebidi.v2n1.2023

REFERENSI

Adi Kurnia, Andil. 2022. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya." *Jurnal Administrator* 4(1).

Agus Susanto. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 18:44–59.

Arina Idzna Mardillah, Kusdi Rahardjo. 2017. "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis* 46(2):28–36.

Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu. 2019. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bukhari." *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen* 2(1):89–103.

Cong King Tambingon, dkk. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja , Karakteristik Individu dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Coco Prima Lelema Indonesia." *Jurnal EMBA* 7(4):4610–19.

Denok Sunarsi, Gatot Kusjono. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan." *Jurnal Ekonomi Efektif* 1(3):38–52.

Dicky Akbar Yulianvera, dkk. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Kota Depok." *Humanities, Management and Science Procedings* 2(2):2–6.

Hendra Jayusman, Dkk. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara." *Magenta* 9(2):75–82.

Hepiana Patmarina, Nuria Erisna. 2012. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 3:19–37.

Lestary, Lyta. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Lyta Lestary, Harmon* 3(2).

Panjaitan, Maludin. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* 3(2):1–5.