

**PENGARUH PEMBERDAYAAN, PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. INDO ACIDATAMA, Tbk**

SKRIPSI



Oleh :

ASTRI KUSUMA PRADIKA

NIM 18.12.0070

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA**

2022

**PENGARUH PEMBERDAYAAN, PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. INDO ACIDATAMA, Tbk**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Oleh :

ASTRI KUSUMA PRADIKA

NIM : 18120070

Jurusan : Manajemen

Pembimbing I : Dr. Budi Istiyanto, S.E.,M.M.,M.H.

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA

2022

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ASTRI KUSUMA PRADIKA
NIM : 18120070
Program Studi : S1 Manajemen R2 B
Judul : Pemberdayaan, Pelatihan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indo Acidatama, Tbk.

Disetujui dan disahkan :

Hari : Jum'at
Tanggal : 7 Januari 2022

Pembimbing,



Dr. Budi Istivanto, S.E., M.M., M.H.

NIDN.0625127401

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
SUKOHARJO
PROGRAM STUDI
MANAJEMEN

Ari Susanti, S.Pt., M.M.

NIDN.0323048302

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ASTRI KUSUMA PRADIKA
NIM : 18120070
Program Studi : S1 Manajemen R2 B
Judul : Pemberdayaan, Pelatihan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indo Acidatama, Tbk.

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Kamis
Tanggal : 20 Januari 2022

Tim Penguji

Tanda tangan

Ketua : Dr. Budi Istiyanto, S.E.,M.M.,M.H.
Anggota : Atik Lusia, S.E., M.B.A



Mengetahui,
Kepala Program Studi S1 Manajemen



Dr. Pardi, S.E.,M.M.,M.H.

NIDN.0620026601

Pernyataan Keaslian Skripsi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

**PENGARUH PEMBERDAYAAN, PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. INDO ACIDATAMA,Tbk**

tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Surakarta, 5 Januari 2022

Yang memberi pernyataan



Astri Kusuma Pradika

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ FROM ZERO TO HERO AND STAY HUMBLE ”

“Berpikirlah positif, tidak peduli seberapa keras kehidupanmu dan Hiduplah dengan rendah hati, tidak peduli seberapa banyak kekayaanmu”

-Ali bin Abi Thalib-

PERSEMBAHAN:

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- ❖ Allah SWT Pencipta alam semesta yang Maha Baik dan Maha Segalanya, yang selalu melimpahkan berkah dan rizkyNya.
- ❖ Orang tua saya Bapak dan Ibu tercinta, terimakasih atas dukungan dan pengorbanan yang luar biasa selama ini.
- ❖ Suamiku tercinta, Bharatu Muhammad Santoso yang telah mengajarkan banyak hal kebaikan hidup juga kesederhanaan.
- ❖ Kakakku Rini Fitriani.,S.E dan Yuli Setyani juga Kakak iparku Eko Setiawan dan Riyanto BG yang selalu ada saat kubutuh dalam hal apapun.
- ❖ Alm dan Almh Bapak Ibu mertua saya yang tenang disurga.
- ❖ Bapak Ir.Herudi Wuijayanto yang telah berbaik hati membimbing dan mendorong saya untuk terus maju sampai di titik ini.
- ❖ Seluruh keluarga besar yang memberikan dukungan.
- ❖ Dan teman – teman serta sahabat STIE Surakarta seperjuangan yang saling mendukung dan saling memotivasi.

KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang disusun sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Dalam penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang telah membantu. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Pardi,S.E.,M.M.,M.H selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Ibu Ari Susanti, S.Pt.,M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen STIE Surakarta.
3. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E.,M.M.,M.H. selaku Pembimbing Akademik dan Pembimbing Skripsi yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini dengan sabar dan teliti.
4. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang selama ini telah banyak memberikan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bharatu Muhammad Santoso selaku anggota dari Korps Brimob Polri Polda Metro Jaya dan juga suami penulis yang selalu memberikan dukungan moril, cinta dan kasih sayang sehingga skripsi ini dengan baik dan lancar.
6. Kedua orang tua dan keluarga tercinta atas segala pengorbanan, dukungan, semangat, dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
7. Semua teman-teman terdekat penulis yang telah membantu, memberikan semangat dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan

satu persatu satu yang telah memberi semangat dan doa sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini dalam penyusunannya ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun. Hanya ucapan terimakasih dan doa semoga apa yang telah diberikan tercatat sebagai amal baik dan mendapat balasan dari Allah SWT. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi semua pihak pada umumnya dan bagi Mahasiswa jurusan Manajemen dan Akuntansi, khususnya di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta pembaca dan penulis.

Surakarta, Januari 2022

Penulis

Astri Kusuma Pradika

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
Latar Belakang Masalah	1
Rumusan Masalah	8
Tujuan Penelitian	8
Manfaat Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
Landasan Teori.....	10
Penelitian Terdahulu	24
Kerangka Pemikiran	27
Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	31
Objek Penelitian	31
Jenis dan Sumber Data	31
Populasi dan Sampel	31
Teknik Pengumpulan Data	32
Definisi Operasional	33
Teknik Analisa Data	38
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	46
Gambaran Umum Obyek Penelitian	46
Hasil Analisis Data.....	49
Pembahasan	65
BAB V PENUTUP	69
Kesimpulan	69
Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Total Penjualan PT.Indo Acidatama, Tbk.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdaulu	24
Tabel 3.1 Skala Likert Kuesioner.....	33
Tabel 4.1 Definisi Operasional	34
Tabel 5.1 Data responden menurut jenis kelamin.....	48
Tabel 6.1 Data responden menurut usia	49
Tabel 7.1 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 8.1 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 9.1 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 10.1 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	56
Tabel 11.1 Hasil Uji Multikoniearitas.....	57
Tabel 12.1 Hasil Analisis regresi linier berganda	58
Tabel 13.1 Hasil Uji F	60
Tabel 14.1 Hasil Uji koefisien determinasi.....	61
Tabel 15.1 Hasil Uji t.....	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	27

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Data Tabulasi
3. Analisis Data SPSS 22 *for windows*
4. Struktur Organisasi PT. Indo Acidatama, Tbk
5. Denah Layout PT. Indo Acidatama, Tbk

ABSTRAK

Astri Kusuma Pradika (18120070), “**Pemberdayaan, Pelatihan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Indo Acidatama,Tbk.**”.

Karyawan adalah aset perusahaan karena peranannya sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam memperoleh karyawan yang berkinerja baik perusahaan harus mengadakan pelaksanaan pemberdayaan, pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Indo Acidatama, Tbk Kebakkramat, Karanganyar. Fenomena yang terjadi adalah kinerja yang dihasilkan karyawan masih rendah. Hal tersebut ditandai dengan rendahnya skor untuk efektivitas biaya, pencapaian kinerja yang tidak sesuai dengan target, dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang fluktuatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tingkat pemberdayaan, pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja pada PT. Indo Acidatama, Tbk Kebakkramat, Karanganyar, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat pemberdayaan dan pelatihan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Indo Acidatama, Tbk Kebakkramat, Karanganyar. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan sampel berjumlah 380 orang responden dan juga menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 22.0 for windows. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji instrumen data, uji asumsi klasik dan uji linear berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t-test untuk melihat pengaruh secara parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran tingkat pemberdayaan, pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja pada PT. Indo Acidatama, Tbk Kebakkramat, Karanganyar, belum cukup optimal. Pemberdayaan, Pelatihan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indo Acidatama, Tbk tidak terjadi

multikolinearitas karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan R Square atau koefisien determinasi sebesar 11.5% memiliki arti bahwa Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indo Acidatama, Tbk dipengaruhi oleh pemberdayaan, pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 11.5%. Penulis merekomendasikan agar perusahaan meningkatkan pemberian program pemberdayaan dan pelatihan guna menunjang kinerja perusahaan.

Kata Kunci : Pemberdayaan, Pelatihan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu elemen yang penting dalam sebuah perusahaan, agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Adanya sumber daya manusia akan sangat meningkatkan kualitas dalam perusahaan, meskipun perusahaan sudah memiliki peralatan yang canggih, tetap dibutuhkannya sumber daya manusia yang berkualitas dalam mengelola peralatan tersebut. Penting bagi sebuah perusahaan untuk selalu meningkatkan kualitas dan pengembangan dalam sumber daya manusia, karena menjadi modal yang penting agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana produktivitas kerja dari karyawan. Produktivitas menunjukkan adanya hasil kerja dari karyawan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menunjukkan hasil kerja dari karyawan tersebut. Perusahaan sebaiknya meningkatkan produktivitas dari setiap karyawan agar dapat meningkatkan hasil dari produk setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya yang efisien, apabila produktivitas kerja dari setiap karyawan dimaksimalkan dengan baik maka tujuan dari perusahaan akan cepat dapat tercapai dengan baik. Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. (Itumbiri, 2013). Setiap bisnis yang sukses sebagian besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin dengan produktivitas

yang sangat baik. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu tujuan dari perusahaan untuk dapat melihat produktif atau tidaknya perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja yang tinggi dapat menggambarkan tinglat keefektifan dan keefisienan kerja karyawan dalam perusahaan (Hanaysha, 2016).

Beberapa hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya adalah meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Pemberdayaan oleh perusahaan digunakan sebagai sarana untuk memperkuat kapabilitas dan komitmen dari karyawan. Tujuan dari pemberdayaan yaitu untuk memunculkan potensi dan modalitas yang ada dalam diri karyawan dan memaksimalkannya sehingga karyawan menjadi mandiri dan meningkat kinerjanya, yang pada akhirnya memberikan nilai manfaat bagi karyawan dan organisasi. Pemberdayaan adalah kunci menciptakan kekuatan karyawan yang termotivasi sehingga mereka bekerja dengan baik dan sangat antusias dengan visi mereka. Perusahaan sebaiknya dalam melakukan pemberdayaan berarti dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan akal mereka ketika bekerja dan menggunakan pengetahuan, pengalaman dan motivasi mereka untuk menghasilkan kinerja yang baik. Pemberdayaan karyawan merupakan strategi penting bagi organisasi untuk meningkatkan kekuatan dan keterlibatan karyawan mereka dengan asumsi bahwa karyawan yang diberdayakan cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Prabawa dan Supartha, 2018). Hal ini didukung oleh penelitian Apriliani dan Anak Agung (2019) membuktikan bahwa: Pemberdayaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun berbeda dengan penelitian

Maudoma (2017) membuktikan bahwa: Pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Aspek lain yang diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya adalah dengan meningkatkan pelatihan untuk karyawannya. Era bisnis yang semakin berkembang dan modern, sehingga telah muncul pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi sebuah elemen yang cukup penting dari sebuah strategi bisnis. Pelatihan dapat membantu karyawan dalam memahami bagaimana cara-cara melakukan pekerjaannya melalui penambahan pengetahuan praktis serta penerapannya demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Beberapa pelatihan yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya adalah pelatihan teknis, pelatihan kualitas, pelatihan keterampilan, pelatihan *soft skill*, pelatihan profesional, pelatihan tim, pelatihan manajerial, pelatihan keselamatan. Menurut Afif (2018), pelatihan adalah suatu hal teknis yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan berguna bagi para pekerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Susanti dan Indriana (2019), pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap. Hal inilah yang mendasari orientasi pelatihan kepada pelaksanaan tugas serta kemampuankhusus pada sasaran. Penelitian Apriliani dan Anak Agung (2019) membuktikan bahwa: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Setiap perusahaan pasti memiliki budaya dalam perusahaannya. Penting bagi karyawan dalam mengetahui budaya perusahaan, karena akan berperan dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan di perusahaan. Budaya

dalam perusahaan merupakan pondasi yang berisi norma, nilai, cara kerja karyawan dan kebiasaan yang bermuara pada kualitas kinerja dalam perusahaan sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Budaya perusahaan seharusnya sesuai dengan visi misi perusahaan, agar visi misi dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik pula. Budaya organisasi merupakan nilai (*value*) yang dimiliki oleh suatu organisasi yang dirasakan dan dimengerti oleh semua anggota organisasi. Nilai tersebut tercermin kepercayaan, simbol-simbol, ritual, mitos dan praktik-praktik yang terjadi dalam organisasi (Hutapea dan Thoha, 2008:71). Menurut Sutrisno (2010:2), budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memaksimalkan kemampuan karyawannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah tempat para pekerja melakukan pekerjaannya yang meliputi fisik dan nonfisik (Afif, 2018). Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2011:26). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya

kebersihan, pencahayaan, dan sebagainya. Dalam realita yang terjadi di perusahaan, masih ditemukan lingkungan dalam perusahaan yang belum ideal. Apabila lingkungan kerja kurang mendukung tentunya akan mempengaruhi turunnya produktivitas kerja karyawan, sehingga perlu diupayakan untuk peningkatan lingkungan kerja yang lebih baik.

Tantangan dalam persaingan bisnis yang dihadapi PT. Indo Acidatama, Tbk semakin ketat, dalam era pandemi *Covid-19* saat ini menuntut perusahaan untuk terus melakukan inovasi dan strategi bisnis agar perusahaan tidak surut karena adanya pandemi *Covid-19*. PT. Indo Acidatama, Tbk terus berupaya mempertahankan dan memperkuat kualitas produk dari perusahaannya, hal ini menjadi salah satu strategi untuk merebut pasar dari pesaing. PT. Indo Acidatama, Tbk merupakan perusahaan *Go public* yang bergerak dibidang industri Agro Kimia yang sudah bertaraf Internasional dan ramah akan lingkungan. Pandemi *Covid-19* tidak menyurutkan PT. Indo Acidatama untuk terus meningkatkan penjualannya dan terus eksis, hal ini terbukti dari laporan keuangan perusahaan yang mengungkapkan bahwa terjadi kenaikan penjualan dari tahun 2019 sampai 2020, kenaikan penjualan PT. Indo Acidatama, Tbk dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Total Penjualan PT. Indo Acidatama, Tbk.

Tahun	Penjualan (Rp)
2019	684.464.392.000
2020	890.996.866.000

Sumber: Data Sekunder Laporan Akunting, 2020

Namun, walaupun adanya peningkatan penjualan pada PT.Indo Acidatama, Tbk, tidak memungkiri adanya pandemi *Covid-19* juga berdampak pada produktivitas kerja karyawannya. Kenaikan penjualan selama pandemi *Covid-19* terjadi akibat banyaknya permintaan produk Ethanol, sehingga menuntut karyawan nya untuk terus bekerja walaupun dalam keadaan pandemi *Covid-19* yang sedang melanda. Hal tersebut dapat mengakibatkan karyawannya akan lebih mudah mengalami kelelahan, sehingga hal ini berdampak dalam produktivitas kerjanya yang kurang maksimal.

Terdapat ketidak konsistensi dari beberapa penelitian terdahulu mengenai produktivitas kerja, dibuktikan dalam research gap antara lain: dalam penelitian Apriliani dan Sriathi (2019) membuktikan bahwa: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan terhadap produktivitas kerja, sedangkan hasil dari penelitian Maudoma (2017) membuktikan bahwa: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Penelitian Apriliani dan Anak Agung (2019) membuktikan bahwa: Adanya pengaruh yang positif dan signifikan, namun terdapat perbedaan hasil penelitian Kristiawati dan Afif (2019) membuktikan bahwa: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja. Menurut (Juli Enggana, *et al* ., 2017) dan (Lengkong.,*et al* 2020) , budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, perbedaan hasil penelitian Fuadi (2014) membuktikan bahwa: Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Menurut

(Budihardjo.,*et al* 2017) membuktikan bahwa: Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan menurut Afif (2018), lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Adanya ketidakkonsistenan dari penelitian terdahulu terhadap produktivitas kerja, sehingga peneliti ingin membuktikan dengan melakukan penelitian kembali terhadap produktivitas kerja dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya melalui variabel pemberdayaan, pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Dari latarbelakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “PENGARUH PEMBERDAYAAN, PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. INDO ACIDATAMA, Tbk”.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah Pemberdayaan signifikan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indo Acidatama, Tbk ?
2. Apakah Pelatihan signifikan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indo Acidatama, Tbk ?
3. Apakah Budaya Organisasi signifikan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indo Acidatama, Tbk ?
4. Apakah Lingkungan Kerja signifikan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indo Acidatama, Tbk.

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh Pemberdayaan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indo Acidatama, Tbk.
2. Menguji pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indo Acidatama, Tbk.
3. Menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indo Acidatama, Tbk.
4. Menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indo Acidatama, Tbk.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi ilmiah pada kajian tentang Produktivitas Kerja Karyawan, serta menambah literasi dan koleksi perpustakaan dan sebagai acuan untuk penelitian terkait selanjutnya.

2. Manfaat bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan perusahaan untuk melakukan evaluasi dan proyeksi tentang strategi meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang akan dijalankan di masa yang akan

datang, sehingga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan manajemen untuk merealisasikan strategi meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Handoko (2011:210), produktivitas merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (*output*) dengan masukan (*input*). Menurut Sutrisno (2017), produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Menurut Busro (2018:340), produktivitas yaitu perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Menurut Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang sudah dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

b. Prinsip Produktivitas Kerja

Penelitian Wahyudi (2012) membuktikan bahwa: Terdapat lima prinsip dalam produktivitas kerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Jika *input* turun, *output* tetap maka produktivitas meningkat
- 2) Jika *input* turun, *output* naik maka produktivitas meningkat
- 3) Jika *input* tetap, *output* naik maka produktivitas naik
- 4) Jika *input* naik, *output* naik maka jumla kenaikan *output* lebih besar daripada kenaikan *input*
- 5) Jika *input* turun, *output* turun maka turunnya *output* lebih kecil daripada turunnya *input*

c. Faktor-faktor produktivitas kerja

Penelitian Sutrisno (2015:105) membuktikan bahwa: Faktor yang dapat meningkatkan produktivitas dari karyawan antara lain :

- 1) Perbaikan terus menerus

Upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja, salahsatu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

- 2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.

3) Pemberdayaan sumber daya manusia

Bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

d. Indikator produktivitas kerja

Produktivitas menjadi hal penting bagi para karyawan, adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, menurut Sutrisno (2015:104), indikator produktivitas adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan

Karyawan mempunyai kemampuan untuk melaksanakan setiap tugas yang diberika, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh karyawan yang melakukan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Sehingga, karyawan sebaiknya berupaya memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Indikator semangat kerja dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari masa lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang signifikan bagi karyawan.

2. Pemberdayaan

a. Definisi Pemberdayaan

Penelitian Mulyadi (2012:135) membuktikan bahwa: Pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) merupakan tren pengelolaan modal manusia di dalam organisasi masa depan. Pemberdayaan merupakan proses mentransfer kekuasaan, otoritas dengan tanggung jawab, dan akuntabilitas kepada karyawan melalui manajer mereka. Akibatnya, karyawan dapat mengembangkan kompetensi untuk secara aktif melakukan tugas mereka dengan menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka (Jacquiline, 2014). Keuntungan dari

pemberdayaan karyawan meliputi peningkatan tanggung jawab, semangat kerja, karyawan yang tinggi, dan kualitas hidup yang lebih baik. Dengan demikian pemberdayaan adalah hubungan antar individu yang berkelanjutan dengan manajemen organisasi untuk membangun kepercayaan dalam hal pemberian tanggung jawab dan wewenang untuk mengemban pekerjaannya dan mengambil keputusan. (Karakoc, 2016) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen (Sedarmayanti, 2014). Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli mengenai pemberdayaan, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan suatu upaya modal dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang dapat berguna untuk manajemen dalam perusahaan.

b. Manfaat pemberdayaan karyawan

Proses pemberdayaan karyawan yang dilaksanakan perlu adanya pemantauan proses tersebut dan menilai keberhasilan. menurut Stewart (1998), manfaat dari pemberdayaan karyawan adalah

- 1) Meliputi kesempatan untuk meningkatkan kecakapan-kecakapan baru dan pengalaman-pengalaman yang beraneka ragam.
- 2) Pemberdayaan juga memberi kepada staf rasa berpartisipasi yang lebih besar.
- 3) Bertambahnya efektivitas organisasi

c. Indikator Pemberdayaan karyawan

Penelitian (Apriliani, *et al.*, 2019) membuktikan bahwa: Terdapat enam indikator pemberdayaan karyawan, antara lain sebagai berikut

- 1) Keterlibatan,
- 2) Kepercayaan
- 3) Kepercayaan diri,
- 4) Kredibilitas,
- 5) Akuntabilitas
- 6) Komunikasi

3. Pelatihan

a. Definisi Pelatihan

Pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan

terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2011). Menurut Afif (2018), pelatihan adalah membantu karyawan untuk memahami cara – cara melakukan pekerjaannya melalui penambahan pengetahuan praktis serta penerapannya demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Menurut Apriliani dan Anak Agung (2019), pelatihan sebagai alat utama dan kuat untuk berhasil mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas karyawan, program pelatihan yang dirancang untuk memberikan manfaat yang lebih besar bagi karyawan dan organisasi itu sendiri, dengan melalui berbagai pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan beberapa pengertian mengenai pelatihan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan untuk membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan dalam bentuk teknis melalui pengetahuan, keterampilan dan kompetensi untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

b. Tujuan pelatihan

Penelitian Marwansyah (2016:156) membuktikan bahwa: Tujuan pelatihan adalah agar individu atau karyawan, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan,

mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi.

c. Faktor-faktor pelatihan

Menurut Marwansyah (2016:156), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi adanya pelatihan sumber daya manusia atau karyawan, antara lain :

- 1) Dukungan dari manajemen puncak
- 2) Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
- 3) Perkembangan teknologi
- 4) Kompleksitas organisasi
- 5) Gaya belajar
- 6) Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

d. Indikator pelatihan

Adapun indikator dalam pelatihan menurut Mangkunegara (2011), sebagai berikut :

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Materi
- 4) Metode

5) Tujuan

4. Budaya Organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk tetap eksistensinya organisasi (Ismail, 2012). Penelitian Rivai dan Mulyadi (2012) membuktikan bahwa: Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wardiah (2016:196), budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Menurut Chaerudin (2019), budaya organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi. Berdasarkan pengertian budaya organisasi dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pedoman nilai-nilai yang terdapat dalam suatu

organisasi yang dapat terintegrasi internal untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya menurut (Robbins, 2015: 29), dibagi menjadi lima, antara lain :

- 1) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi para anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
- 4) Budaya membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- 5) Budaya sebagai kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

c. Indikator Budaya Organisasi

Penelitian Edison (2016) membuktikan bahwa:

Terdapat lima indikator dalam budaya organisasi, sebagai berikut :

- 1) Kesadaran diri
- 2) Keagresifan
- 3) Kepribadian
- 4) Performa
- 5) Orientasi tim

5. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. (Rahmayanti,2014). Menurut Simanjuntak (2011:7), kondisi lingkungan kerja

menyangkut jaminan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Menurut Nuraini (2013:97), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan disekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2001), penerangan suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan.

Ketidaknyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan, sebaliknya apabila kenyamanan kerja tercipta saat pekerja melakukan aktivitasnya maka pekerja akan melakukan aktivitasnya dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung serta akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai. Menurut Sedarmayanti (2001:21), secara garis besar jenis

lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

b. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan pegawai yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, ada faktor-faktor yang membentuknya. Menurut Ahwari (Ekaningsih, 2012:22), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

1) Pelayanan pegawai

- a) Pelayanan makanan,
- b) Pelayanan kesehatan,
- c) Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil.

2) Kondisi kerja

- a) Penerangan,

- b) Suhu udara,
- c) Suara bising,
- d) Penggunaan warna,
- e) Ruang gerak yang diperlukan,
- f) Keamanan kerja.

3) Hubungan pegawai

Lingkungan kerja yang memenuhi syarat sebagaimana di atas dapat membuat pegawai merasa nyaman, betah bekerja dan memiliki gairah kerja yang bertambah sehingga dapat meningkatkan kinerja.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), terdapat dua indikator dalam lingkungan kerja, antara lain :

1) Lingkungan kerja fisik

- a) Penerangan atau pencahayaan
- b) Kebisingan
- c) Sirkulasi udara
- d) Tata warna ruang kantor
- e) Penataan ruang kantor
- f) Temperatur ruang kantor
- g) Keamanan dalam bekerja

2) Lingkungan kerja non fisik

- a) Hubungan dengan atasan

b) Hubungan dengan rekan kerja

B. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah daftar penelitian terdahulu sebagai rujukan peneliti supaya bisa memperbaiki hasil penelitiannya.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Tahun dan Judul	Alat Analisis	Hasil
1	Ni Ketut Apriliani, Anak Agung Ayu Sriathi (2019) Kerjasama tim dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja karyawandi SPA Santrian Bali	Regresi Linier Berganda	1. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. 2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
2	Romelio Norman Maudoma (2017) Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja dan Pemberdayaan karyawan terhadap Produktivitas karyawan PT PLN (Persero) area Manado.	Regresi Linier	Pengalaman kerja dan pembagian kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, sedangkan pemberdayaan tidak pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Manado

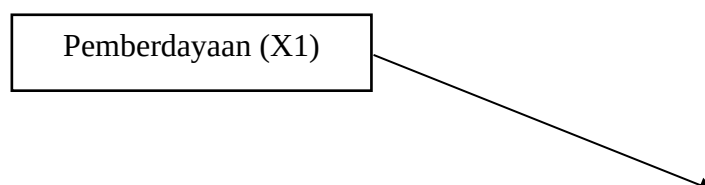
3	Prasetyo Harvy Budihardjo, Victor P.K Lengkong, Lucky O.H. Dotulong(2017) Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja , dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Air Manado	Regresi Linier Berganda	Variabel Keselamatan kerja adalah dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan.Uji F yaitu Keselamatan kerja, Kesehatan kerja , dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan.
4	Juli Enggana, Darwin Lie, Efendi, Julyanthry (2017) Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mestika Dharma,Tbk cabang Pematangsiantar	Regresi Linier Berganda	1. Karyawan telah menerapkan budaya organisasi dengan kuat,disiplin kerja yang dilaksanakan baik dan produktivitas kerja karyawan baik. 2. Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Mesika Dharma,Tbk Cabang Pematangsiantar. 3. Terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara budaya organisasi dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Bank Mestika Dharma,Tbk. Cabang Pematangsiantar. Kemudian tinggi rendahnya produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan disiplin kerja. 4. Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar.
5	Novfarly Leonard Lengkong, Adolfina, Yantje Uhing (2020) Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan etos kerja,lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja,

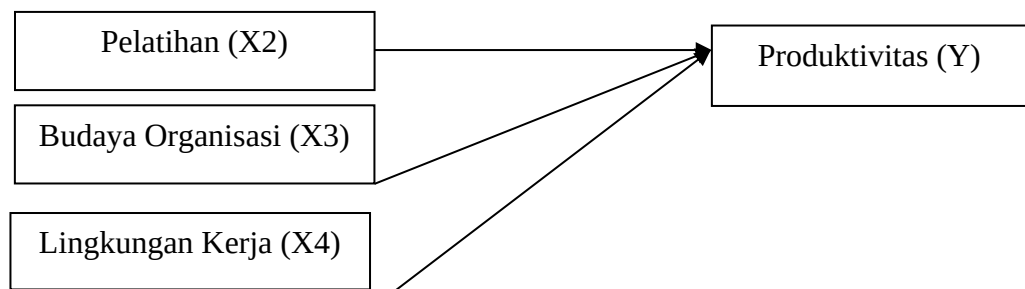
	terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional Manado		secara parsial lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
6	Eka Rachmat Afif (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja, K3 dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja pada PT GT- PRO	Regresi Linier Berganda	1. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan operator produksi PT Garuda Top Plasindo. 2. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan operator produksi PT Garuda Top Plasindo. 3. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan operator produksi PT Garuda Top Plasindo.

Sumber : Data primer diolah , 2021

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir yang logis dan dibuat dalam bentuk diagram yang bertujuan untuk menjelaskan pola substansi penelitian yang akan dilaksanakan secara garis besar. Kerangka pemikiran dari penelitian ini :





Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data primer diolah , 2021

D. Hipotesis

1. Pengaruh Pemberdayaan signifikan mempengaruhi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian Suwatno dan Priansa (2011) membuktikan bahwa: Pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen. Pemberdayaan untuk karyawan yang semakin baik maka akan memberikan dampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Apriliani dan Anak Agung (2019) membuktikan bahwa: Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat diketahui hipotesis dalam penelitian ini adalah

H_1 : Diduga Pemberdayaan positif signifikan mempengaruhi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan signifikan mempengaruhi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian Simamora (2004) membuktikan bahwa: Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional. Pemberian pelatihan yang tepat dan rutin kepada karyawan akan memberikan kemampuan yang baru untuk karyawan, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Didukung penelitian Apriliani dan Anak Agung (2019) membuktikan bahwa: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui hipotesis dalam penelitian ini adalah

H_2 : Diduga Pelatihan signifikan mempengaruhi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi signifikan mempengaruhi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2010:2), budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi yang dibangun dengan baik, maka akan meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan untuk mencapai

tujuan dari perusahaan. Selaras dengan penelitian (Lengkong *et al.*, 2020) membuktikan bahwa: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H₃ : Diduga Budaya Organisasi signifikan mempengaruhi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan signifikan mempengaruhi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan tempat para pekerja melakukan pekerjaannya yang meliputi fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja pun juga menyangkut bagaimana karyawan bersosialisasi secara baik di lingkungan selama dia bekerja, dilain sisi lingkungan kerja juga sebagai salah satu simbol dari suatu perusahaan dimana lingkungan kerja itu juga sebagai aset (Afif, 2018). Lingkungan kerja yang dapat menjamin kesejahteraan dari karyawan maka akan membawa dampak yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan. Dibuktikan dengan penelitian (Lengkong *et al.*, 2020) membuktikan bahwa: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H₄ : Diduga Lingkungan Kerja signifikan mempengaruhi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan pada bab IV, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Pemberdayaan tidak signifikan mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Pelatihan tidak signifikan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja.
3. Budaya organisasi signifikan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja.
4. Lingkungan kerja signifikan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah disimpulkan dalam bab V, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Sebaiknya perusahaan perlu untuk memperbaiki dan meningkatkan pemberdayaan dan pelatihan bagi karyawannya. Pemberdayaan yang sebaiknya dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan porsi pekerjaan sesuai gaji dan jabatan karyawan dan apresiasi atau *reward* dari pihak perusahaan yang diberikan karyawan seharusnya sesuai dengan prestasi karyawan yang telah memberikan kontribusi bagi

perusahaan. Pelatihan yang sebaiknya diberikan oleh perusahaan adalah pelatihan yang sesuai kebutuhan masing-masing departemen yang dilakukan secara rutin agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam kinerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dimasa yang akan datang.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan perbaikan dan inovasi untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan topik yang sama. Adapun saran bagi peneliti selanjutnya, yakni

- a. Mengkaji lebih dalam lagi mengenai pengaruh pemberdayaan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.
- b. Menambah atau mengganti variabel baru yang dimungkinkan dapat memperngaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, Eka Rachmat. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, K3 dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT GT-PRO. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Volume 7, Nomor 5, Hal. 1-15.
- Agus Anas Fuadi. (2014). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru dengan komitmen organisasi sebagai moderating. *Informatika*, 1(2), 2337–5213.
- Augusty Ferdinand, 2011, Metode Penelitian Manajemen, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Apriliani, Ni Ketut; Sriati, Anak Agung Ayu. (2019) Pengaruh Pemberayaan, Kerjasama Tim dan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja Karyawan di SPA Santrian Bali. *E-Jurnal Manajemen*.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang Wahyudi, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita, Bandung.
- Budihardjo, Prasetyo Harvy. Victor P.K Lengkong dan Lucky O.H. Dotulong. 2017. Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado *Jurnal EMBA* Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4145-4154
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edison, Emron. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ekaningsih, Ana Sari. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Pemoderasi. Pada Satuan Polisi PamongPraja. Kota Surakarta. *Journal Sciocienta Kopertis Wilayah XI Kalimantan*. Vol 4, No 1. pp. 19-30
- Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH
- Enggana, Juli; Darwin Lie, Efendi, Julyanthry . (2017). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Sultanist*, Vol. 6, No. 1.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS . Semarang : UNDIP.

- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Empowerment , Teamwork ,and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector.*International Journal of Learning & Development*, 6(1), 164–178. <https://doi.org/10.5296/ijld.v6i1.9200>
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Itumbiri, M. P. (2013). *Perceived Factors That Affect Employees' Productivity Within Redeemed Integrated Development Agency a Research Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Award of the Degree of Master of Business Administration, School of Business*. School of Business Unversity of Nairobi.
- Jacquiline, F. N. (2014). Employee empowerment and job satisfaction. *Research journal's journal of human resource*, 2(2), 1-12.
- Karakoc, M. 2016. "The Significance of Critical Thinking Ability in terms of Education". *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 6, No. 7; July 2016 (81).
- Lengkong, Novfarly Leonard; Adolfina dan Yantje Uhing. (2020). Pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan Budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai badan pertahanan nasiona Manado, *Jurnal EMBA Vol.8 No.1*, Hal. 52 – 61.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Bandung : CV Alfabeta.
- Maudoma, Romalio Norman. 2017. Pengaruh pengalaman kerja, pembagian kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas karyawan PT.PLN (Persero) area Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017*, Hal. 1846–1851.
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru

- Nurdin, Ismail. 2012. *Budaya Organisasi Konsep, Teori, dan Implementasi*. Malang: UB. Press
- Prabawa,A.I.M.,& Supartha,I.W.G.(2018).Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 497–524.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i01.p19>
- Rahmayanti. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol 2, No (2), Hal 215-229.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak J, Payaman. 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*?. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadewi, Dunia & Suharsono, N. (2014). Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Segara Nusantara. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 1.

- Susanti, Ike dan Indriana Kristiawati . (2019). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan kualitas produk terhadap produktivitas karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) di Vila Collection Laren Lamongan. *Jurnal Ecobisma*, Vol. 6, No.2, Hal 26-36.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Stewart, Aileen Mitchell.1998. *Empowering People: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kanisius
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. KUESIONER

KUISIONER PENELITIAN

Jawablah pertanyaan berikut dengan mengisi jawaban atau memberikan tanda centang (✓) pada kotak yang tersedia di bawah ini. Mohon dijawab sesuai dengan pengalaman responden.

Petunjuk 1 :

Untuk item pilihan berilah tanda *check* (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i kehendaki

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Alamat :

Usia : ☐ < 20 tahun
☐ 20 -30 tahun
☐ > 30 tahun

Bagian pekerjaan :

Lama bekerja : ☐ < 3 tahun
☐ 3-10 tahun
☐ > 10 tahun

Penghasilan perbulan : ☐ < Rp 2.500.000,00

☐ Rp 2.500.00,00 – Rp 3.500.000,00

☐ > Rp 3.500.000,00

Petunjuk 2 :

Jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini yang berkaitan dengan pendapat anda. Berilah tanda check (√)

Keterangan : SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak setuju

Petunjuk 3 : Pernyataan variabel penelitian

Pemberdayaan (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Keterlibatan saya dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi yang baik					
2	Diberikannya kesempatan dalam berpartisipasi pembuatan kebijakan, saya semakin termotivasi untuk lebih semangat dalam bekerja					
3	Saya merasa percaya diri dalam ikut berkontribusi untuk pencapaian perusahaan					
4	Saya merasa lebih bersemangat bekerja karena pihak perusahaan memberikan kesempatan pengembangan					

lingkungan kerja yang kompetitif bagi karyawan

- 5 Evaluasi yang dilakukan oleh atasan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan di perusahaan
- 6 Saya merasa lebih bersemangat saat menyelesaikan tugas mendapatkan saran dan kritik serta mendapatkan apresiasi dari pihak perusahaan

Pelatihan (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Menurut saya, tingkat pendidikan dari instruktur sangat penting					
2	Menurut saya, instruktur harus menguasai materi yang akan diberikan pada peserta					
3	Menurut saya, peserta yang diikut sertakan dalam pelatihan seharusnya yang memiliki motivasi tinggi untuk mengikuti pelatihan tersebut					
4	Menurut saya, peserta yang diikut sertakan dalam pelatihan seharusnya yang memenuhi kriteria					
5	Materi yang diberikan dalam pelatihan kerja sesuai dengan tujuan dari perusahaan					

- 6 Materi yang diberikan dalam pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan saya
- 7 Metode yang diterapkan dalam pelatihan sesuai dengan materi yang telah diberikan
- 8 Metode yang diterapkan dalam pelatihan sesuai dengan sasaran
- 9 Tujuan dari pelatihan yang diberikan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya

Budaya Organisasi (X₃)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mencari informasi yang <i>up to date</i> untuk meningkatkan kualitas diri saya					
2	Saya tidak pernah melanggar peraturan yang dibuat oleh perusahaan					
3	Saya selalu membuat rencana untuk pekerjaan yang saya lakukan agar dapat mencapai tujuan perusahaan					
4	Saya selalu berinisiatif dalam melakukan pekerjaan saya tanpa harus disuruh oleh atasan					
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya					

- 6 Saya dengan tim kerja saya saling membantu satu dengan yang lain
- 7 Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan
- 8 Saya berusaha untuk memberikan dan menciptakan ide-ide baru yang kreatif untuk kelancaran dalam pekerjaan
- 9 Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam tim kerja
- 10 Setiap permasalahan yang muncul dapat terselesaikan dengan baik oleh setiap anggota tim kerja

Lingkungan kerja (X₄)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Menurut saya, penerangan lampu dalam ruangan kantor saya sudah memadai					
2	Saya merasakan tingkat kebisingan dalam lingkungan kerja saya cukup baik					
3	Saya merasakan sirkulasi udara yang baik didalam tempat kerja saya					
4	Tata warna ruangan kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja					

- 5 Penataan didalam ruang kerja saya, mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja
- 6 Perusahaan menjamin keamanan lingkungan kerja
- 7 Hubungan saya dengan atasan terjalin baik
- 8 Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin baik

Produktivitas kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa dalam melakukan tugas yang diberikan kepada saya dapat terselesaikan dengan baik					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil dari pekerjaan saya					
3	Saya selalu bersemangat ketika melakukan setiap pekerjaan					
4	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan perkembangan diri saya					
5	Kualitas pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan keinginan dari atasan					
6	Saya selalu berusaha untuk lebih efisien dalam melakukan pekerjaan saya					