

Pendahuluan

Latar Belakang

PT. Anugerah Sawit Sejahtera merupakan industri yang berfokus pada penciptaan minyak kelapa sawit serta sudah beroperasi semenjak 10 Mei 2021. Walaupun industri ini baru, PT. Anugerah Sawit Sejahtera sudah menetapkan bermacam sasaran buat dicapai. Tetapi, ada hambatan yang menimbulkan keterlambatan dalam pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan. Pemicu utama keterlambatan tersebut merupakan penyusutan produktivitas karyawan, yang dipengaruhi oleh sebagian aspek semacam lingkungan kerja, kompetensi, serta komunikasi kerja.

Lingkungan kerja mencakup keadaan di tempat kerja yang dibangun oleh industri. Sejalan dengan pendirian industri ataupun lembaga, manajemen hendaknya mencermati serta menghasilkan area kerja yang aman serta kondusif untuk karyawan. Dengan metode ini, industri bisa tingkatkan produktivitas karyawan dengan sediakan sarana serta fasilitas yang mencukupi.

Tabel Hasil Pengamatan Lingkungan Kerja pada PT. Anugerah Sawit Sejahtera

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

Sumber : PT. Anugerah Sawit Sejahtera

PT. Anugerah Sawit Sejahtera masih mengalami sebagian kekurangan yang butuh diperbaiki. Sebagian permasalahan yang nampak meliputi minimnya pencahayaan di sebagian zona penciptaan, minimnya keselarasan warna industri yang tidak mencerminkan semangat karyawan, mutu hawa yang kurang baik, serta permasalahan pencemaran suara akibat kinerja mesin penciptaan. Perihal ini menimbulkan pegawai susah buat menggapai produktivitas kerja optimal.

Aspek penentu produktivitas yang besar merupakan kompetensi kerja. Kompetensi mencakup keahlian, pengetahuan, serta keahlian yang dipunyai karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka. Oleh sebab itu, revisi pada aspek- aspek tersebut diharapkan bisa tingkatkan keadaan lingkungan kerja serta, pada gilirannya, membetulkan produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera.

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

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

Sumber : PT. Anugerah Sawit Sejahtera

Kompetensi karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera cukup, tetapi ada kekurangan yang butuh dicermati, semacam minimnya pengetahuan calon karyawan akibat latar balik pembelajaran pada proses perekrutan. Keahlian dalam memakai perlengkapan penciptaan butuh ditingkatkan demi menggapai tingkatan penciptaan maksimal. Perilaku serta atensi karyawan yang kurang patuh serta kurang berdedikasi bisa merendahkan produktivitas.

Berartinya komunikasi kerja yang baik serta efisien tidak dapat diabaikan sebab berakibat positif pada produktivitas. Oleh sebab itu, industri butuh membagikan atensi spesial pada kenaikan keahlian komunikasi tiap karyawan, diharapkan bisa tingkatkan produktivitas industri serta karyawan.

Tabel Data Resign Karyawan Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan Resign	Divisi Kerja	Keterangan
Januari	1	Office	1. Komunikasi yang buruk atau tidak efektif antar karyawan. 2. Konflik dalam lingkungan karyawan. 3. Kurangnya koordinasi dan pemahaman keseluruhan karyawan. 4. Miskomunikasi dalam divisi kerja 5. Kurangnya arahan dalam produksi. 6. Jarang terjadi percakapan antar karyawan.
Februari	0	-	
Maret	1	Office	
April	2	Maintenance Alat Berat	
Mei	0	-	
Juni	1	Security	
Juli	1	Office	
Agustus	0	-	
September	2	Laboratorium	
Oktober	1	Gudang	
November	0	-	
Desember	1	Office	

Sumber : PT. Anugerah Sawit Sejahtera

Komunikasi di PT. Anugerah Sawit Sejahtera masih belum maksimal. Minimnya uraian arahan dari manajer kepada karyawan menimbulkan kebingungan di area kerja. Karyawan yang tidak akrab satu sama lain pula merendahkan mutu pekerjaan serta menimbulkan miskomunikasi, yang pada gilirannya kurangi produktivitas karyawan dalam proses penciptaan.

Riset ini didasarkan pada kenyataan kalau kompetensi kerja, area kerja, serta komunikasi di PT. Anugerah Sawit Sejahtera belum menggapai tingkatan optimal. Karyawan belum bisa penuh sasaran yang sudah diresmikan. Bila perihal ini tidak diperbaiki, hendak berakibat negatif pada proses penciptaan, yang berikutnya hendak merendahkan mutu serta produktivitas kerja

karyawan. Sehingga, judul riset ini adalah "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Anugerah Sawit Sejahtera".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera?
2. Apakah Kompetensi berdampak terhadap Produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera?
3. Bagaimana dampak Komunikasi Kerja terhadap Produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera?
4. Sejauh mana Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera?

Tujuan Penelitian

1. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera?
2. Apakah Kompetensi berdampak terhadap Produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera?
3. Bagaimana dampak Komunikasi Kerja terhadap Produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera?
4. Sejauh mana Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan di PT. Anugerah Sawit Sejahtera?

Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Penelitian ini berfungsi sebagai evaluasi bagi PT. Anugerah Sawit Sejahtera untuk meningkatkan perhatian terhadap Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi Kerja demi peningkatan produktivitas karyawan.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia
Menjadi bahan analisis dan acuan penelitian untuk Program S-1 Manajemen di Universitas Prima Indonesia.
3. Bagi Peneliti
Sebagai sumber peningkatan ilmu dan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Kerja, dan Komunikasi terhadap Produktivitas karyawan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait variabel yang sama atau sejenis.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Teori Lingkungan Kerja (X1)

merujuk pada segala elemen yang mengitarai para pekerja dan memiliki keahlian buat pengaruh kinerja mereka dalam menuntaskan tugas- tugas yang diberikan. Afandi (2018:70) mengidentifikasi indikator lingkungan kerja, termasuk pencahayaan, warna, udara, dan suara.

Teori Kompetensi (X2)

Sedarmayanti(2017) mendefinisikan kompetensi selaku watak yang membolehkan orang berhubungan secara efektif, tingkatkan kinerja dalam pekerjaan. Edy Sutrisno (2014) membagi konsep indikator kompetensi menjadi pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, dan minat.

Teori Komunikasi Kerja (X3)

Bagi Julita & Arianty (2018), komunikasi merupakan sesuatu proses transfer data, ilham, ataupun uraian dari satu orang kepada orang lain dengan harapan kalau pesan tersebut hendak diinterpretasikan cocok dengan artinya.. Nisa, Rooswidjajani, & Fristin (2019) mengemukakan indikator komunikasi efektif, seperti pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang membaik, dan tindakan.

Teori Produktivitas Kerja (Y)

Hery(2019) mengartikan produktivitas selaku jalinan antara output maupun hasil industri dengan input yang diperlukan, menunjukkan kemampuan pegawai dalam mencapai hasil, sangat utama dari segi kuantitas. Indikator produktivitas kerja melibatkan kemampuan, peningkatan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Teori Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki akibat positif terhadap produktivitas karyawan. Motivasi yang dihasilkan dari zona lingkungan kerja yang baik dapat tingkatkan kinerja, sebaliknya zona lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat merugikan moral dan merendahkan produktivitas. Kesimpulannya, lingkungan kerja yang positif dapat jadi pendorong produktivitas karyawan.

Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan

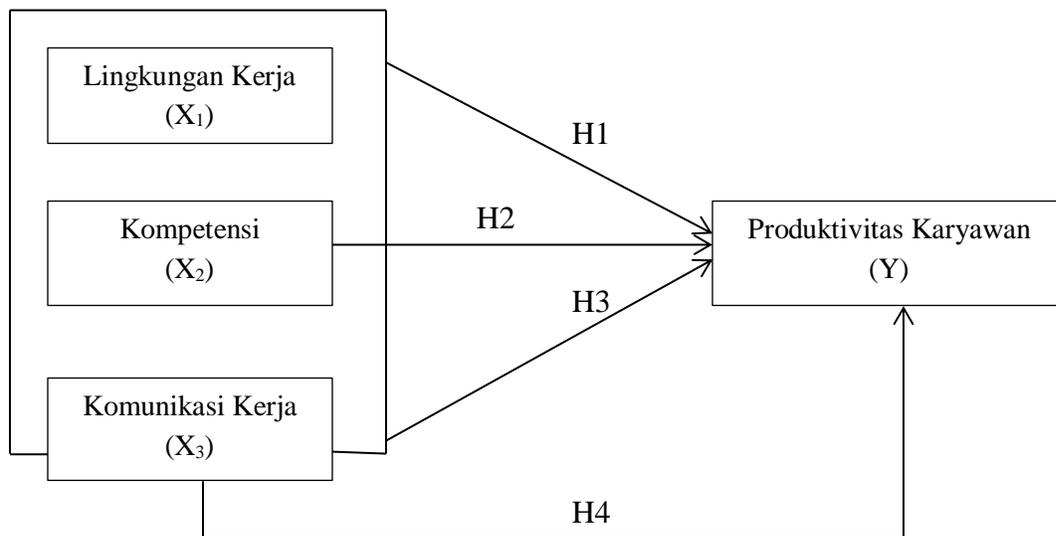
Kompetensi memainkan peran krusial dalam produktivitas karyawan. Orang dengan kompetensi yang kuat cenderung melaksanakan tugas dengan efisiensi dan energi guna yang lebih besar, berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, kompetensi memegang peran kunci dalam tingkatkan produktivitas karyawan.

Teori Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Komunikasi kerja yang efisien mempunyai akibat positif terhadap produktivitas karyawan. Komunikasi yang baik membantu koordinasi antar karyawan, tingkatkan produktivitas, kebalikannya komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan kebingungan dan kesalahan, yang pada akhirnya dapat merendahkan produktivitas. Secara keseluruhan, komunikasi kerja yang efektif berperan dalam tingkatkan produktivitas karyawan.

Kerangka Konseptual

Gambar Kerangka Konseptual



Keterangan :

Variabel bebas : Lingkungan Kerja (X₁), Kompetensi (X₂), Komunikasi Kerja (X₃).

Variabel terikat : Produktivitas Karyawan

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan teori sementara tentang kasus penelitian, sampai informasi yang dibutuhkan terkumpul. Hipotesis dalam riset ini yakni:

H1: Mempunyai pengaruh positif antara Lingkungan Kerja dan Produktivitas karyawan di PT Anugerah Sawit Sejahtera.

H2: Mempunyai pengaruh positif antara Kompetensi dan Produktivitas karyawan di PT Anugerah Sawit Sejahtera.

H3: Mempunyai pengaruh positif antara Komunikasi Kerja dan Produktivitas karyawan di PT Anugerah Sawit Sejahtera.

H4: Mempunyai pengaruh positif bersama-sama antara Lingkungan Kerja, Kompetensi Kerja, dan Komunikasi Kerja terhadap Produktivitas karyawan di PT Anugerah Sawit Sejahtera.