

**The Influence Of Competence And Physical Work Environment On  
Employee Work Productivity  
(Survey of BPR Artha Galunggung Tasikmalaya Employees)**

**Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan  
(Survei Terhadap Karyawan BPR Artha Galunggung Tasikmalaya)**

Dhiya Fauzan Zaky<sup>1)</sup>; Arga Sutrisna<sup>2)</sup>; Ai Kusmiati Asyiah<sup>3)</sup>

<sup>123)</sup> *Study Program of Management, Faculty of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya*  
Email: <sup>1)</sup> [dhiya.fauzanzaky@gmail.com](mailto:dhiya.fauzanzaky@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [argasutrisna@unper.ac.id](mailto:argasutrisna@unper.ac.id) ; <sup>3)</sup> [aikusmiati@unper.ac.id](mailto:aikusmiati@unper.ac.id)

**ARTICLE HISTORY**

Received [04 September 2024]  
Revised [12 Oktober 2024]  
Accepted [03 Januari 2025]

**KEYWORDS**

*Competence, Physical Work Environment, Employee Work Productivity.*

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik baik secara simultan maupun secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di BPR Artha Galunggung Tasikmalaya. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah survei. Dengan sampel penelitian sebanyak 35 karyawan sebagai responden. Data yang di gunakan adalah menggunakan data primer dan sekunder. Alat analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi support SPSS versi.25. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan menunjukan variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di BPR Artha Galunggung Tasikmalaya. Begitu juga secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan, serta terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPR Artha Galunggung Tasikmalaya.

**ABSTRACT**

*This research aims to determine and analyze the influence of competence and the physical work environment, both simultaneously and partially, on employee work productivity at BPR Artha Galunggung Tasikmalaya. The method used in this research is a survey. With a research sample of 35 employees as respondents. The data used is primary and secondary data. The data analysis tool used in this research is multiple linear regression using the SPSS support application version.25. The test results show that simultaneously the variables used in the research, namely competency and the physical work environment, have a significant effect on employee work productivity at BPR Artha Galunggung Tasikmalaya. Likewise, partially there is a significant influence of competence on employee work productivity, and there is a significant influence of the physical work environment on employee work productivity at BPR Artha Galunggung Tasikmalaya.*

**PENDAHULUAN**

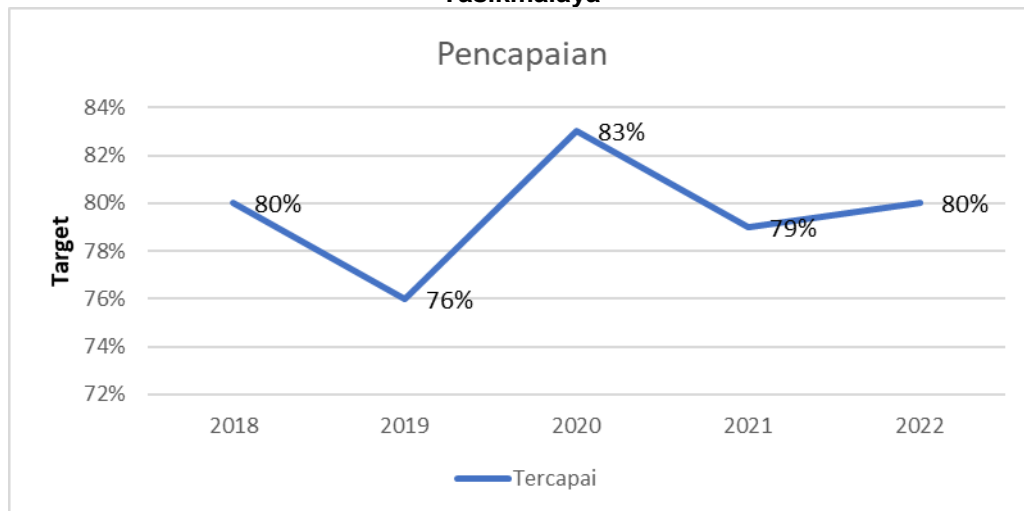
Setiap orang mengetahui bahwa perusahaan pasti mempunyai tujuannya masing- masing, untuk mencapainya perlu dilakukan dengan cara memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya karena sumber daya manusia yang baik dan berkualitas bisa membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. sumber daya manusia salah satu aset terbesar dalam semua kegiatan perusahaan maka dari itu sumber daya manusia harus dipelihara dengan baik dan menjaga kualitasnya (Ajabar 2020:4).

Merencanakan, mengatur, mengoordinasikan, melaksanakan, dan mengawasi perekrutan, pelatihan, pemberian layanan, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan pekerja (Mangkunegara 2016:2) Dari pengertian diatas bisa diartikan penggunaan, pertumbuhan, penilaian, pemberian layanan, dan administrasi setiap anggota individu dalam suatu organisasi atau kelompok dikenal sebagai sumber daya manusia. Bank BPR Artha Galunggung diintruksikan pemerintah untuk mendirikan suatu lembaga prekeditan rakyat di pedesaan. Lembaga ini sudah ada semenjak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1967. Terbentuknya lembaga ini ditinjau dari ekonomi dan geografis di pedesaan. Bank BPR Artha Galunggung Tasikmalaya beralamat di Jl. Siliwangi No 12. Tugujaya, Kec. Cihideung. Kabupaten Tasikmalaya, Jawab Barat. 46122.

BPR Artha Galunggung Tasikmalaya perusahaan yang mengutamakan kualitas sumber daya manusia agar produktivitas kerja karyawan selalu terjaga. Tujuan dari produktivitas yaitu memanfaatkan sumber daya untuk menghasilkan atau meningkatkan hasil dan penawaran terbaik. Produktivitas kerja

adalah suatu pola pikir: keyakinan bahwa seseorang dapat berbuat lebih baik hari ini dibandingkan kemarin dan besok dibandingkan hari ini; pola pikir yang selalu mencari metode untuk meningkatkan apa yang ada saat ini (Sutrisno 2017:100). Pada Bank BPR Artha Galunggung Tasikmalaya mempunyai target nasabah yang harus tercapai yaitu mencapai 100% pertahunnya sebagai produktivitas kerja karyawan. Berikut ini grafik target yang tercapai selama 5 Tahun kebelakang.

**Gambar 1. Grafik Pencapaian Target Selama 5 Tahun Kebelakang Bank BPR Artha Galunggung Tasikmalaya**



Pada Grafik 1 tersebut dapat dijelaskan bahwa tahun 2018 target yang tercapai menginjak 80%, pada tahun 2019 target yang tercapai menginjak 76%, tahun 2020 target yang tercapai menginjak 83%, tahun 2021 target yang tercapai menginjak 79%, dan yang terakhir 2022 target yang tercapai menginjak 80% kembali, grafik tersebut terlihat bahwa produktivitas kerja di Bank BPR Artha Galunggung Tasikmalaya masih mengalami fluktuasi, belum stabil atau mencapai target maksimal yaitu 100%. Lingkungan kerja fisik dan bakat karyawan dapat berdampak pada produktivitas mereka. Kompetensi adalah kesanggupan melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan (Kompri 2017:1).

Berikut ini data salah satu contoh kompetensi karyawan yang ada pada Bank BPR Artha Galunggung Tasikmalaya yang bisa menggambarkan bahwa kompetensi sangat dibutuhkan dalam bekerja.

**Tabel 1. Permasalahan Kompetensi**

No	Jenis Kelamin	Pendidikan	Pangkat	Unit Kerja	Staf Pegawai
1	P	S-1 Administrasi Negara	C2	Kantor Pusat Operasional	Teller Kantor Pusat
2	P	S-1 Administrasi Niaga	C1	Kantor Pusat Operasional	Teller Kantor Kas Kota
3	P	SLTA	B2	Kantor Pusat Operasional	Teller Kantor Kas Kawalu
4	P	D3 Keuangan dan Perbankan	B2	Kantor Pusat Operasional	Teller Kantor Kas Cibeureum

Dari data kompetensi tersebut kebanyakan yang menempati posisi teller itu berpendidikan terakhir D3/S1 namun bisa dilihat dari data tersebut seseorang yang berpendidikan terakhir SMA bisa menempati posisi teller yang dimana itu bisa dipertanyakan, namun hasil dari observasi melalui wawancara seseorang yang berpendidikan terakhir SMA bisa menjadi teller karena ia mempunyai kompetensi yang baik sehingga ia bisa menyeimbangkan rekan kerjanya yang lain.

Ruang kerja fisik sebenarnya adalah elemen lain yang mungkin meningkatkan produktivitas pekerja. Segala sesuatu yang secara fisik ada di tempat kerja dan berpotensi memberikan dampak langsung atau tidak langsung kepada karyawan disebut sebagai lingkungan kerja fisik. (Sedarmayanti 2018). Berikut data lingkungan kerja fisik pada Bank BPR Artha Galunggung Tasikmalaya yang menunjukkan bahwa lingkungan fisik belum sempurna data tersebut didapatkan melalui wawancara terhadap beberapa karyawan dengan menyebarkan beberapa pernyataan

**Tabel 2. Hasil Kuesioner Mengenai Lingkungan Kerja Fisik Bank BPR Artha Galunggung Tasikmalaya**

Pertanyaan	Jawaban	
	Ya	Tidak
Perusahaan telah memberikan penerangan cahaya yang cukup di tempat kerja	7 (70%)	3 (30%)
Perusahaan selalu mengatur suhu udara ditempat kerja yang nyaman bagi karyawan	9 (90%)	1 (10%)
Fasilitas di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung bagi produktivitas karyawan	4 (40%)	6 (60%)
Warna dinding pada ruangan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja	9 (90%)	1 (10%)
Suasana tempat kerja bagi karyawan nyaman	7 (70%)	3 (30%)
Adanya petugas keamanan di perusahaan membuat saya merasa nyaman	9 (90%)	1 (10%)
Hubungan komunikasi dengan rekan sekerja berjalan dengan baik	8 (80%)	2 (20%)
Hubungan komunikasi pemimpin dengan bawahan berjalan dengan baik	3 (30%)	7 (70%)

Dari hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja masih belum sempurna, contohnya fasilitas dan hubungan komunikasi pemimpin dengan bawahannya. Dari hasil observasi melalui wawancara untuk fasilitas memang pada BPR Artha Galunggung Tasikmalaya untuk segi tempat parkir masih dinyatakan kurang atau kurang luas, namun untuk segi hubungan komunikasi pemimpin dengan bawahannya dinyatakan masih belum sempurna karena kepribadian seseorang berbeda beda untuk cara adaftasinya.

## LANDASAN TEORI

### Kompetensi

Menurut Kompri (2017:1) menyatakan bahwa “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Sedangkan Wibowo (2017:96) menyatakan bahwa “Kompetensi adalah segala bentuk sikap, motif, keterampilan, pengetahuan perilaku atau karakteristik pribadi lain yang penting untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dapat membedakan antara kinerja rata-rata dan kinerja superior”. Dari beberapa pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan satu kemampuan dalam bekerja untuk melakukan suatu tugas dan harus dipunyai oleh setiap individu. Beberapa kompetensi yang harus dipunyai individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik (Sedarmayanti 2017:125). Menurut (Wibowo 2017:283) menyatakan bahwa ada 6 faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seorang pegawai yaitu:

1. Perilaku kita sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai, keyakinan, dan persepsi kita terhadap diri kita sendiri dan orang lain;
2. Dimungkinkan untuk belajar, berlatih, dan mengembangkan keterampilan;
3. Pengalaman dan keterampilan diperlukan untuk berbagai kompetensi, termasuk pemecahan masalah, berbicara di depan umum, dan organisasi kelompok. Komponen kompetensi lain yang mungkin berubah seiring berjalannya waktu atau sebagai respons terhadap perubahan lingkungan adalah pengalaman;
4. Banyak talenta, seperti manajer atau karyawan, serta kapasitas mereka untuk menyelesaikan perselisihan, menunjukkan keterampilan interpersonal, berkolaborasi dengan orang lain, dan berdampak pada pengembangan hubungan, dapat dipengaruhi oleh ciri-ciri kepribadian. Walaupun dapat berubah, kepribadian tidak cenderung berubah dengan mudah;
5. Dorongan dan pengakuan terhadap usaha bawahan dapat memberikan dampak positif terhadap motivasinya yang merupakan salah satu komponen kompetensi;
6. Apa yang diharapkan dari pekerja dipengaruhi oleh budaya, kebijakan, dan prosedur bisnis. (Wibowo 2017:283).

Konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan besar dengan berbagai manfaat diantaranya : untuk memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, sebagai alat seleksi karyawan, untuk memaksimalkan produktivitas, sebagai dasar untuk pengembangan sistem remunerasi, untuk memudahkan adaptasi terhadap perumahan, untuk menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi (Sutrisno 2014:142).

Menurut Wibowo (2014:283) kompetensi memiliki lima indikator diantaranya: (1) Keyakinan dan nilai-nilai; (2) Keterampilan; (3) Pengalaman; (4) Karakteristik kepribadian; (5) Motivasi. Penjelasan dari lima indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai. Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku
2. Keterampilan. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki.
3. Pengalaman. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
4. Karakteristik kepribadian. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. Motivasi. Memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2018:26) menyatakan bahwa: "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di lingkungan dan mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak. Adapun menurut Setiana (2019:152) menyatakan bahwa: "Lingkungan kerja fisik ialah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja/karyawan, dengan secara langsung atau tidak langsung." Sedangkan menurut Sudaryo, Aribowo, and Sofiati (2018:48) menyatakan bahwa: "Lingkungan kerja fisik ialah tempat kerja karyawan dalam melakukan semua aktivitasnya."

Dari beberapa pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan lingkungan di sekitar tempat kerja dan mampu mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan guna mencapai kinerja yang dididapatnya. Lingkungan fisik dibagi ke dalam 2 kategori, yaitu: (1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya); (2) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain (Sedarmayanti 2018:26).

Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu faktor lingkungan tata ruang kerja dan faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja (Mangkunegara 2017:30). Indikator dari lingkungan kerja fisik meliputi kebersihan, penerangan atau cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, keamanan, dan jam kerja (Sedarmayanti 2017:30).

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Elbandiansyah (2019:250) menyatakan bahwa: "Produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input)." Adapun Handoko (2014:134) menyatakan bahwa: "Produktivitas merupakan sikap psikis individu beserta upayanya dalam mewujudkan suatu secara maksimal melalui pemanfaatan potensi yang nanti melalui pengukuran menggunakan input yang dipakai dalam mewujudkan tujuan." Sedangkan Menurut Busro (2018:344) menyatakan bahwa: "Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana."

Dari beberapa pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara pemasukan dengan pengeluaran antara hasil, jika produktivitas naik maka akan meningkatkan efisiensi dan sistem kerja akan meningkatkan keterampilan dari pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Ravianto (2013:20) diantaranya sebagai berikut:

1. Motivasi, merupakan motor pendorong seorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.
2. Disiplin, merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku peroranganb kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau keataatan terhadap peraturan ketentuan etika norma dan kaidah yang berlaku.

3. Keterampilan, faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja.
4. Pendidikan, tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal.
5. Semangat kerja, keinginan bekerja dengan sungguh-sungguh demi apa yang diinginkan seorang karyawan.
6. Pengawasan, mengingat eratnya hubungan pengawasan dengan produktivitas kerja yang mempunyai peran sentral dalam peningkatan produktivitas kerja.
7. Lingkungan, kondisi lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang baik.
8. Perencanaan sumber daya manusia, merupakan salah satu faktor dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, perencanaan yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja yang baik.

Produktivitas kerja memiliki beberapa indikator untuk mengukur seberapa produktif seseorang dalam bekerja, indikator tersebut diantaranya (1) kemampuan; (2) semangat kerja; (3) pengembangan diri; (4) disiplin kerja; dan (5) mutu (Handoko 2014:130). Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas sangat tergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka. Semangat kerja merupakan usaha untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. Pengembangan diri senantiasa untuk meningkatkan kemampuan kerja pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi, begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik. Disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Mutu selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik yang telah lalu, mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik serta berguna bagi karyawan dan perusahaan.

Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan menciptakan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila dapat menghasilkan kerja yang efektif dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai suatu produktivitas kerja, suatu perusahaan perlu memenuhi suatu kebutuhan karyawan sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat jika dibarengi dengan fasilitas serta lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut (Sutrisno 2017:102). Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja bisa dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu kompetensi, Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut menurut (Kompri 2017:1) dan yang disebabkan kurangnya kompetensi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan itu sendiri, maka dari itu kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Damastara and Sitohang 2020) yang berjudul *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja* dengan hasil kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Kartika and Khaerana 2019) yang berjudul *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo* yang menunjukkan hasil Kompetensi berpengaruh secara silmutan terhadap produktivitas kerja .

Kemudian latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sangat penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Singkatnya latar belakang pendidikan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas, dimana latar belakang pendidikan biasanya dijadikan patokan bagi para karyawan. Hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan menjadi faktor utama yang dibutuhkan diberbagai instansi. Namun yang terjadi di lapangan, mengakibatkan munculnya beberapa argumen terkait jabatan yang diemban oleh karyawan itu sendiri, karena sering terjadi pula perbandingan antara lulusan SMA dan Strara 1 memiliki pekerjaan dan jabatan yang sama, sehingga kompetensi disini menjadi pengaruh apakah karena kurangnya kemampuan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Sehingga membuat karyawan merasa kurang memiliki kompetensi serta skill yang dimilikinya dan mempengaruhi aktivitas kerjanya kemudian menyebabkan kurangnya produktif dalam bekerja.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yakni bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Menurut (Joseph 2016:410) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan lingkungan kerja dalam bentuk material atau fisik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini

didukung pula oleh penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh (Wibowo and Prasetyo 2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT. Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang yang menunjukkan hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Juga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tarigan et al. 2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Astra Honda Permatangsiantar yang menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja

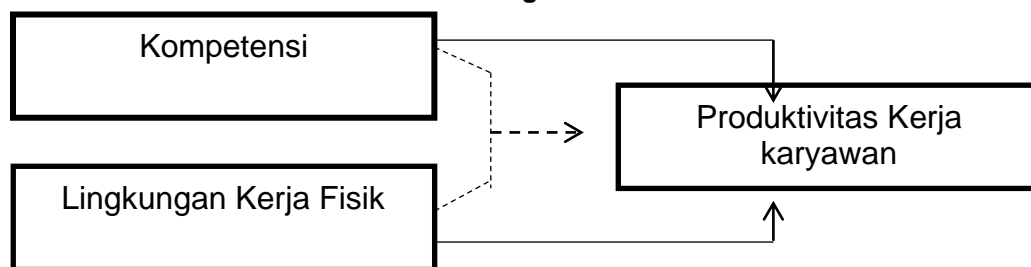
Jika lingkungan di tempat kerja itu baik, maka karyawan akan merasa nyaman dan memenuhi standar kerja yang sudah ditetapkan sehingga perusahaan akan mendapatkan benefit yang sangat menguntungkan. Lingkungan kerja fisik juga menjadi patokan karyawan untuk tetap bertahan dalam kondisi kerja yang belum sepenuhnya maksimal, diharapkan untuk bisa menjaga eksistensi perusahaan dengan memanfaatkan fasilitas yang sudah disediakan dan digunakan dengan sebaik-baiknya oleh karyawan.

Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja terdapat banyak faktor lain diantaranya komunikasi antar pimpinan dan karyawan yang belum efektif, serta fasilitas yang belum lengkap, kemudian kurangnya lahan untuk tempat parkir. Sehingga dari berbagai faktor yang disebutkan, membuat produktivitas kerjanya menurun dan mengalami fluktuasi dari 5 tahun ke belakang.

Maka dapat disimpulkan juga bahwa secara bersama-sama antara variabel kompetensi dan variabel lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi produktivitas kerja, hal inipun didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Adam Damastara dan Sonang sitohang yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang menunjukkan hasil lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja (Damastara and Sitohang 2020)

Maka apabila kompetensi dan lingkungan kerja fisik ditingkatkan akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang maksimal. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan melalui paradigma penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2. Paradigma Pemikiran**



Keterangan:

-----> : Simultan  
 ———> : Parsial

## METODE PENELITIAN

### Objek Penelitian

Penelitian ini memiliki objek yaitu kompetensi, lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja. Sedangkan yang menjadi subjeknya yaitu Karyawan Bank BPR Artha Galunggung Tasikmalaya yang memberikan informasi-informasi terkait kepada peneliti.

### Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2019:57) penelitian survei merupakan metode kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan suatu data yang terjadi, untuk menguji beberapa hipotesis.

Menurut (Sugiyono 2019:17) menyebutkan bahwa kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

#### 1. Variabel Independen (X)

Variabel bebas atau variabel independen menurut (Sugiyono 2019:67) menyebutkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya

variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independen adalah Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik.

## 2. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat atau variabel dependen menurut (Sugiyono 2019:69) menyebutkan bahwa variabel terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependen adalah Produktivitas Kerja Karyawan.

## Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik atau cara pengumpulan data pada penelitian ini atau yang dilakukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

### 1. Penelitian Lapangan

Dimana dikumpulkan dengan melakukan survei pada tempat yang memiliki hubungan dengan masalah yang akan di teliti oleh peneliti.

- Survei, dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara mengunjungi tempat tujuan secara langsung dengan mencatat informasi yang diterima dan tentunya berkaitan dengan masalah yang akan di teliti tersebut.
- Obsertvasi, observasi pada penelitian ini dilakukan dengan cara datang ke lokasi untuk mengamati secara langsung.
- Wawancara, wawancara dilakukan sebagai alat untuk pengumpulan data melaluikomunikasi langsung kepada pihak pihak yang berwajib atau terkaot mengenai pertanyaan yang menyangkut permasalahan yang akan diteliti.
- Kuesioner, peneliti menyebarkan kuesioner kepada pegawai Bank BPR Artha Galunggung yang menjadi populasi pada penelitian ini, bentuk angket yang di buat adalah berupa kuesioner dalamnya terdapat materi pernyataan menyangkut pendapat responden.

### 2. Studi Pustaka

Dengan mengumpulkan data dari hal mempelajari sumber yang terkait dengan masalah yang diteliti, dengan cara menganalisis dan menelaah buku, jurnal, berita, artikel.

## Alat Analisis

### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi

### 2. Regresi Linear Berganda

Menurut (Sujarweni 2015:228) menyatakan bahwa analisis regresi lienar berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap tingkat produktivitas kerja. Selain itu analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaranhipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja Fisik

α = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari variabel independen ke-1

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari variabel independen ke-2

e = Error Term

### 3. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut (Ghozali 2018:124) analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen.

### 4. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali 2018:97) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan modeldalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1.

Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1 atau 0 sampai -1, jika nilai semakin dekat 1 atau -1 maka hubungan semakin kuat, jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah yaitu apabila X naik maka Y naik dan nilai negatif menunjukkan hubungan tidak searah yaitu apabila X naik maka Y turun.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Nilai koefisien (kontribusi antar variabel)

$r^2$  = Nilai koefisien korelasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil dan Pembahasan

#### Uji Normalitas

Menurut (Ghozali 2018:145) menyebutkan bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal Uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83542335
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.076
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 25.0 for Windows

Dari data output SPSS pada Tabel 3. dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,200 itu artinya lebih besar dari 0,005, sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali 2018:107) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dengan kaidah keputusan :

a. Tolerance Value < 0,10 dan VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas

b. Tolerance Value > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.993	3.024		3.305	.002		
	Kompetensi	.176	.124	.283	1.422	.011	.384	2.605
	Lingkungan Kerja Fisik	.267	.112	.474	2.382	.023	.384	2.605

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 25.0 for Windows

Hasil perhitungan dari Tabel 4. menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,384 untuk variabel kompetensi dan 0,384 untuk variabel lingkungan kerja fisik, yang artinya nilai *tolerance* >0,010 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya mencapai 100%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan variabel kompetensi memiliki nilai VIF sebesar 2,605 dan variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai VIF sebesar 2,605 yang artinya seluruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil pengujian asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 5. sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Pengujian Uji Asumsi Klasik**

No	Uji Asumsi Klasik	Hasil Pengujian
1.	Uji Normalitas	Terpenuhi
2.	Uji Multikolinieritas	Terpenuhi
3.	Uji Heteroskedastisitas	Terpenuhi
4.	Uji Autkorelasi	Terpenuhi

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

## Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficients* Tabel 6. sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.993	3.024		3.305	.002		
	Kompetensi	.176	.124	.283	1.422	.011	.384	2.605
	Lingkungan Kerja Fisik	.267	.112	.474	2.382	.023	.384	2.605

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 25.0 for Windows

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,993 + 0,176X_1 + 0,267X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

1. Konstanta sebesar 9,993. Jika kedua variabel bebas yang ada dalam penelitian ini diasumsikan tetap maka nilai produktivitas kerja karyawan di BPR Artha Galunggung Tasikmalaya sebesar 9,993.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,176, diartikan jika kompetensi karyawan BPR Artha Galunggung Tasikmalaya meningkat serta variabel lingkungan kerja fisik bernilai konstan maka produktivitas kerja karyawan di BPR Artha Galunggung Tasikmalaya meningkat sebesar 0,176.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,267, diartikan jika lingkungan kerja karyawan BPR Artha Galunggung Tasikmalaya meningkat serta variabel kompetensi bernilai konstan maka produktivitas kerja karyawan di BPR Artha Galunggung Tasikmalaya meningkat sebesar 0,267.

### Pengaruh Kompetensi Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan hasil spss versi 25 tabel *coefficients* tabel 7. sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Secara Parsial Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	9.993	3.024		3.305	.002			
	Kompetensi	.176	.124	.283	1.422	.011	.654	.244	.175
	Lingkungan Kerja Fisik	.267	.112	.474	2.382	.023	.696	.388	.293

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 25.0 for Windows

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh hasil koefisien korelasi antara kompetensi dengan produktivitas kerja karyawan pada kolom partial sebesar 0,244 yang menunjukkan terdapat hubungan yang rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa kompetensi karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka besar pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial sebesar 5,95% [ $Kd = (0,244)^2 \times 100\%$ ].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh kompetensi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dengan taraf signifikan 0,005. Hasil perhitungan kompetensi mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,011 < 0,005$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang artinya semakin baik kompetensi dari setiap karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Adam Damastara dan Sonang sitohang yang berjudul Pangaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja dengan hasil kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja (Damastara and Sitohang 2020). dan juga penelitian yang dilakukan oleh Putu Kartika dan Khaerana yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo yang menunjukkan hasil Kompetensi berpengaruh secara silmutan terhadap produktivitas kerja (Kartika and Khaerana 2019).

Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan telah memberikan pengaruh yang berarti bagi produktivitas kerja pada BPR Artha Galunggung Tasikmalaya. Berpengaruhnya kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan diperlihatkan dengan adanya tanggung jawab, adanya dukungan terhadap organisasi, dan adanya semangat berprestasi dari para karyawan di lingkungan BPR Artha Galunggung Tasikmalaya.

Bedasarkan hasil penelitian pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian dan motivasi Pengaruh kompetensi melalui indikator keyakinan dan nilai-nilai, dalam hal ini para karyawan telah berusaha untuk bertanggungjawab dalam bekerja dengan senantiasa memahami tujuan dan visi misi organisasi BPR Artha Galunggung.

Melalui indikator keterampilan, dalam hal ini para karyawan memiliki kompetensi dalam mendukung organisasi guna pencapaian tujuan organisasi melalui keterampilan yang dimilikinya, melalui indikator pengalaman dalam hal ini para karyawan bersemangat untuk berprestasi dalam bekerja sesuai yang ditugaskan institusi yang ditunjang dengan pengalaman kerja setiap karyawan. Melalui indikator karakteristik kepribadian dan motivasi dalam dilihat seluruh karyawan BPR Artha Galunggung telah memiliki kompetensi dan kemampuan yang ditunjukkan dengan adanya semangat karyawan untuk berprestasi dalam bekerja sesuai yang ditugaskan institusi.

Maka dapat diketahui bahwa karyawan BPR Artha Galunggung Tasikmalaya telah memiliki kompetensi dengan baik, dimana para karyawan telah berusaha untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan, karyawan mau untuk mendukung organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, dan

setiap karyawan bersemangat untuk mendapatkan prestasi dalam bekerja sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan.

## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan hasil spss versi 25 tabel *coefficients* tabel 8. sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	9.993	3.024		3.305	.002			
	Kompetensi	.176	.124	.283	1.422	.011	.654	.244	.175
	Lingkungan Kerja Fisik	.267	.112	.474	2.382	.023	.696	.388	.293

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh hasil koefisien korelasi antara lingkungan kerja Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh hasil koefisien korelasi antara lingkungan kerja fisik dengan produktivitas kerja karyawan pada kolom partial sebesar 0,388 yang menunjukkan terdapat hubungan yang cukup rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa lingkungan kerja fisik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial sebesar 15,05% [ $Kd = (0,388)^2 \times 100\%$ ].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dengan taraf signifikan 0,005. Hasil perhitungan lingkungan kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,023 < 0,005$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang artinya semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan maka akan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh (Wibowo and Prasetyo 2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT. Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang yang menunjukkan hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Juga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wico J Tarigan, Rosita Manawari Girsang, Sri Martina yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Astra Honda Permatangsiantar yang menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja (Tarigan et al. 2022).

Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa sistem lingkungan kerja fisik yang baik di BPR Artha Galunggung mampu menjamin produktivitas kerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Produktivitas pekerja yang lebih tinggi didukung oleh ruang kerja fisik yang dirancang dengan baik bagi karyawan. Karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih banyak dan lebih baik tanpa menjadi lebih lelah. Produktivitas kerja karyawan dan lingkungan kerja fisik berkorelasi positif. Hal ini memperkuat gagasan bahwa produktivitas pekerja dipengaruhi oleh ruang kerja fisik. Lingkungan kerja yang baik dari sisi lingkungan fisik akan memberikan dukungan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Seseorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan. Pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan kompetensi, lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja karyawan di BPR Artha Galunggung Tasikmalaya, dapat di buat kesimpulan bahwa:

1. Kompetensi karyawan di BPR Artha Galunggung Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori baik, untuk lingkungan kerja fisik pada karyawan di BPR Artha Galunggung Tasikmalaya bisa di katakan baik, serta untuk produktivitas kerja karyawan di BPR Artha Galunggung Tasikmalaya pun memiliki kategori tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di BPR Artha Galunggung Tasikmalaya. Semakin baik kompetensi karyawan dan semakin baiknya lingkungan kerja fisik yang diterapkan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan di BPR Artha Galunggung Tasikmalaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPR Artha Galunggung Tasikmalaya. Semakin baik kompetensi karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di BPR Artha Galunggung Tasikmalaya.
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPR Artha Galunggung Tasikmalaya. Semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di BPR Artha Galunggung Tasikmalaya.

### Saran

1. Berdasarkan hasil kuesioner kompetensi nilai terendah yang diperoleh ialah sebesar 112 pada pernyataan "pengalaman kerja yang saya miliki membantu mengurangi kesalahan yang saya lakukan pada saat bekerja". Atas dasar tersebut peneliti menyarankan dalam meningkatkan kompetensi karyawan dari sisi karakteristik kepribadian karyawan, sebaiknya instansi BPR Artha Galunggung Tasikmalaya perlu memperhatikan lagi hal-hal yang mendorong terciptanya kompetensi pegawai yang baik serta dapat mempertahankan dan mengembangkan kompetensi yang ada pada para karyawan. Perlu diperhatikan juga supaya para pegawai diberikan dorongan atau pengarahan agar terus bersemangat bekerja, mempunyai inisiatif dalam bekerja dan mau belajar terus guna menambah ilmu pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya serta bersedia untuk bekerja sama dengan setiap karyawan lainnya. Dalam hal ini pimpinan harus terus memberikan pengarahan dan dorongan kepada para karyawan guna mempertahankan dan menciptakan kompetensi karyawan yang lebih baik lagi.
2. Berdasarkan hasil kuesioner lingkungan kerja fisik nilai terendah yang diperoleh ialah sebesar 125 pada pernyataan "jam kerja saya tidak membebankan pekerjaan saya". Maka dari itu peneliti menyarankan sebaiknya pimpinan memberikan tugas-tugas secara optimal sesuai dengan kemampuan dan target yang akan dicapai. Serta adanya sistem pengukuran dan evaluasi atas hasil kerja karyawan dengan target yang akan dicapainya. Pimpinan memastikan harus terciptanya kondisi yang kondusif terhadap kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis (seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab). Serta pimpinan memastikan harus terciptanya suasana nyaman terhadap lingkungan kerja fisik seperti sarana kerja, tempat kerja, dan fasilitas kerja, hal terakhir adalah pimpinan harus selalu melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan analisis beban kerja dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.
3. Berdasarkan hasil kuesioner produktivitas kerja karyawan nilai terendah yang diperoleh ialah sebesar 126 pada pernyataan "saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman". Dari pernyataan tersebut pihak perusahaan BPR Artha Galunggung Tasikmalaya harus memberikan suatu pelatihan agar karyawan dapat berkembang dan dapat berkembang tidak hanya melakukan pekerjaan yang sama, setiap karyawan memiliki keahlian yang berbeda-beda tetapi dengan cara pelatihan karyawan, pihak perusahaan juga akan mengetahui keahlian lain yang dimiliki karyawan, kemampuan karyawan juga akan bertambah seiring dengan bertambahnya pengalaman saat bekerja dan mampu memberikan timbal balik kepada pihak perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish.  
 bprarthasukapura.com. n.d. "Hukum Dasar Pendirian." *Bprarthasukapura.Com*.

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Damastara, Adam, and Sonang Sitohang. 2020. "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 9(11):1–14.
- Eksan, Firman, and Donny Dharmawan. 2020. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur." *Jurnal Ekonomi Dan Industri* 21(2):8–20. doi: 10.35137/jei.v21i2.431.
- Elbandiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Malang: IRDH.
- Ferdian, Alfino, Mufrida Meri, and Rozza Linda. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Lembah Karet Padang." *Journal of Applied Engineering Sciences* 5(1):1–14.
- Fitriani, Ika, Amin Pujiati, and Wijang Sakitri. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja." *Economic Education Analysis Journal* 8(2):666–80. doi: 10.15294/eeaj.v8i2.31505.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S. . . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Joseph, C. B. 2016. "Delivering Culturally Compentent Nursing Care." *Journal Of Hospital Librarianship* 14(2).
- Jumantoro, Reigion, Umi Farida, and Adi Santoso. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo." *Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi* 3(1):106–17.
- Kartika, Putu, and Khaerana. 2019. "Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo." *Jurnal of Economic Management, and Accounting* 2(2).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kompri. 2017. *Belajar: Faktor Faktor Yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta: Media Akademis.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mufidah, Ida Umarul, and Izhatullaili. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Di SDN 05 MARUNDA." *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi* 1(1):76–88. doi: 10.54066/jrime-itb.v1i1.89.
- Nofriyanti, Eka, and Agung Kuswantoro. 2019. "Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai." *Economic Education Analysis Journal* 8(3):879–97. doi: 10.15294/eeaj.v8i3.35005.
- Ravianto, J. 2013. *Produktivitas Dan Pengukuran*. Jakarta: Binaman Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiana, Adi Robith. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Siti Resmi, 2014. *Perpajakan Teori dan Kasus Edisi 8-Buku 1*. Salemba Empat. Jakarta
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, and Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarigan, Wico J., Rosita Manawari Girsang, and Sri Martina. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik

- Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Motor Pematangsiantar.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 3(3):363–71.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. 4th ed. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. 5th ed. Depok: Rajawali Pers.
- Wibowo, Naufal Fadli, and Anton Prasetyo. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4(3):387–98. doi: 10.32639/jimmba.v4i3.119.