
Pengaruh *Employee Engagement*, Iklim Organisasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan UMKM Tahu Kres KWB)

**Rachma Rizki Puspita Ismara¹
Eka Farida²
Alfian Budi Primanto³**

Email : rachmaismara47@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This studi aims to determine the effect of employee engagament, organizational climate, and ability work on work produkctivity at UMKM Tahu Kres KWB. The sample used in this study were 31 employee by using saturated sample technique. The data analysis method used in this research is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. Testing the data used is simultaneous hypothesis testing (Test F) and partial hypothesis testing (Test t). The result showed that simultsneously (Test F) the variables of employee engagament, organizational climate, and ability work significant effect on employee productivity at UMKM Tahu Kres KWB. When, based on partial test results (Test t) the variables of employee engagament significant effect on employee productivity at UMKM Tahu Kres KWB, variables organizational climate no significant effect on employee productivity at UMKM Tahu Kres KWB, and variables ability work significant effect on employee productivity at UMKM Tahu Kres KWB.

Keywords: Employee Engagement, Organizational Climate, Ability Work and Productivity Employee

Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan bagian penting dalam perekonomian indonesia, proporsi UMKM sebesar 99,99% dari total seluruh unit usaha di indonesia sejumlah 65,46 juta unit (Kementrian Koperasi dan UMKM, 2019). Masyarakat memiliki peran penting dalam kegiatan UMKM untuk pembangunan nasional, karena banyaknya industri besar dalam setiap sektor ekonomi, mengurangi angka pengangguran di Indonesia, dan UMKM memiliki kontribusi yang besar dalam pembentukan Produk Domestik Bruto (PDB). Dalam menjalankan proses produksi, suatu industri tahu memiliki beberapa faktor antara lain *employee engagement*, iklim organisasi, dan kemampuan kerja karyawan dalam menjalankan tugas kerja. Produktivitas kerja pada karyawan suatu tolak ukur untuk mempertimbangkan input dan output pada perusahaan serta peran karyawan yang dimiliki dalam persatuan waktu (Sunyoto, 2015). Dalam hal ini untuk meningkatkan produktivitas karyawan didasari oleh sasaran strategi pada produktivitas karyawan tergantung pada sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan sebelumnya (Sari & Andriani, 2022).

Dalam proses produksi, perusahaan harus melibatkan karyawan secara penuh, keterlibatan karyawan menjadikan karyawan memiliki rasa lebih dihargai, dapat bertanggung jawab, dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Wibowo, 2017).

Employee engagement hadir sebagai upaya peningkatan produktivitas karyawan, yang ditandai oleh keaktifan karyawan di dalam perusahaan sehingga menimbulkan iklim kerja yang positif (Gunandi, 2022). Demi meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi, lebih baik perusahaan harus mampu berusaha dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, karena iklim kerja kondusif mendorong karyawan untuk saling kerjasama antar karyawan, saling menghormati, dan hubungan antar karyawan berjalan dengan baik. Tidak hanya itu, iklim kerja kondusif dapat memberikan *opportunity* kepada karyawan agar memiliki kepribadian yang lebih baik, bekerja sesuai dengan kebijakan perusahaan, dan terutama dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Ritonga et al., 2022). Hasil kerja yang efisien didukung oleh kemampuan kerja yang optimal, Karyawan bekerja atau melaksanakan tugas kerja dan tanggung jawab berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta sikap kerja yang didukung oleh perusahaan. Secara etimologi, kemampuan berarti suatu bentuk keunggulan, sehingga setiap pegawai atau pemimpin harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik (Arianto, 2019).

Pada penelitian ini, peneliti memilih salah satu UMKM di Junrejo, Kota Wisata Batu yaitu Produk UMKM Tahu Kres KWB. Tahu Kres KWB berdiri pada tahun 2017 dan memiliki 17 cabang di Indonesia. Tahu Kres KWB di *branding* kembali menjadi tahu yang memiliki citra rasa atau bumbu yang khas serta tidak menambahkan bahan pengawet untuk menjaga kualitas produk. Semakin meningkatnya produk UMKM terutama industri pengolahan di Indonesia dengan *employee engagement*, iklim organisasi, dan kemampuan kerja yang lebih memadai dan optimal diasumsikan dapat terjadi penurunan jumlah produksi yang berada di bawah target produksi. Lebih jelas data fenomena disajikan sebagai berikut :

Tabel 1. Data Rata-Rata Produksi Bulanan Per Triwulan Tahun 2020-2022

Tahun	Triwulan	Rata-Rata Pencapaian Target Produksi (Produk)	Pencapaian (%)
2020	TW I	0.95	95.24
	TW II	1.05	105.66
	TW III	1.00	100.6
	TW IV	0.96	96.72
2021	TW I	0.95	95.55
	TW II	0.94	94.09
	TW III	0.96	96.55
	TW IV	0.91	91.60
2022	TW I	0.83	83.62
	TW II	0.81	81.42

Sumber : UMKM Tahu Kres KWB, 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa ada penurunan produksi pada UMKM Tahu Kres KWB pada tahun 2020 hingga 2022. Pada tahun 2022 triwulan II rata-rata pencapaian produksi menurun dengan jumlah rata-rata pencapaian produksi sebesar 0.81 produk atau 81.42%. Hal ini sangat berbeda jauh dari tahun sebelumnya, pada tahun 2020 hingga 2021 pencapaian produksi berada di atas 90%. Berdasarkan hasil observasi, Target produksi yang tidak tercapai dan produktivitas karyawan yang belum optimal diduga dipicu oleh rendahnya *employee engagement* dalam bekerja, iklim organisasi kurang kondusif, dan kemampuan kerja belum maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan bapak Mohammad Sadik selaku Wakil Pimpinan UMKM Tahu Kres KWB beberapa permasalahan mengenai produktivitas karyawan diantaranya yaitu *employee engagement* atau keterlibatan karyawan, iklim organisasi, dan kemampuan kerja. Permasalahan yang disebabkan oleh *employee engagement* yaitu karyawan melakukan kelalaian dalam menjalankan tugas kerja seperti melakukan keputusan dalam menyaring bumbu produksi

tahu dengan jumlah berlebih sehingga mengakibatkan adanya kerugian. Tidak hanya itu, karyawan juga tidak teliti dalam memberi kemasan pada produk atau tidak sesuai dengan arahan perusahaan seperti kemasan produk kempes dan memasukkan produk pada kemasan yang belum berlogo. Permasalahan lainnya yaitu iklim organisasi, terjadi pembentukan kelompok antar karyawan terutama pada bagian produksi dan tenaga kerjanya adalah ibu rumah tangga sehingga sering terjadi perselisihan. Akan tetapi, hubungan antar karyawan dan pemimpin berjalan dengan sistem kekeluargaan karena seluruh karyawan tersebut adalah penduduk desa di lokasi penelitian dan masih ada hubungan keluarga. Sedangkan, permasalahan mengenai kemampuan kerja yaitu tidak ada pelatihan kerja karyawan untuk mengembangkan kemampuan kerja, kurangnya pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan rendah. Perusahaan juga tidak menerapkan program perkembangan karir sehingga karyawan tidak memiliki dorongan untuk mengasah kemampuan kerja yang dimiliki. Perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan *employee engagement*, memberikan suasana iklim kerja yang hangat atau kondusif, dan dorongan dalam mengasah kemampuan kerja yang tinggi agar karyawan merasa memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik dan lebih bertanggung jawab dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement*, Iklim Organisasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan UMKM Tahu Kres KWB)”**

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Produktivitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2017) produktivitas karyawan merupakan aspek penting bagi perusahaan dalam menunjang kinerja karyawan, adanya produktivitas karyawan yang terlaksana dengan efektif dan efisien dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang di inginkan. Menurut Gunandi (2022) Produktivitas kerja merupakan tingkah laku karyawan dalam senantiasa berkarya untuk berkontribusi lebih kepada perusahaan dengan tujuan untuk mempercepat tujuan organisasi. Hal tersebut dapat diukur dengan semangat kerja karyawan dan waktu yang ditempuh sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan oleh perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017:102) beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain yaitu: Pelatihan Kerja, mental dan kemampuan fisik, serta hubungan antara atasan dan bawahan.

Employee Engagement

Employee Engagement adalah keterikatan kerja dalam meningkatkan kualitas perusahaan demi mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang besar dan produktif dalam menjalankan kebijakan atau operasional perusahaan sehingga dapat bekerja sama untuk mencapai target perusahaan dengan berkontribusi sesama karyawan dan manajemen (Dinillah & Sabil, 2022). *Employee engagement* adalah sikap komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja di perusahaan tidak hanya atas dasar upah kerja tetapi juga tujuan perusahaan (Wasilah, 2016).

Menurut Handoyo & Setiawan (2017) indikator dari *employee engagement* antara lain yaitu: lingkungan kerja, kepemimpinan, tim dan hubungan rekan kerja,

pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi, kesejahteraan kerja.

Iklim Organisasi

Menurut Meilani (2021) iklim organisasi adalah suasana atau keadaan dalam organisasi dari hubungan antar anggota ataupun perilaku anggota menjadi suatu bentuk kehidupan. Menurut (Pratama & Pasaribu, 2020). Iklim organisasi yaitu suatu kualitas lingkungan didalam organisasi yang secara relatif terus berlangsung dan berpengaruh terhadap perilaku antar anggotanya sehingga menjadi satu sifat organisasi.

Indikator dalam mengukur iklim organisasi Menurut Maamari dan Majdalani (2017) antara lain yaitu: Tanggung jawab (*Responsibility*), Penghargaan (*Reward*), dan Dukungan (*wormth and Support*).

Kemampuan Kerja

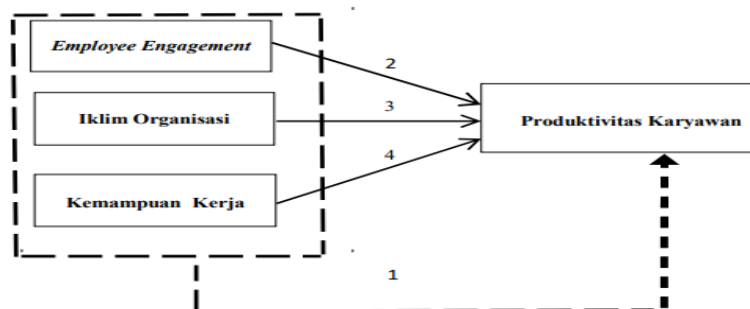
Menurut Robbins dan Judge (2014:57) kemampuan adalah kapasitas yang dimiliki oleh tenaga kerja untuk menjalankan tugas kerja dalam perusahaan. Menurut Utama (2021) Kemampuan kerja merupakan hasil kerja karyawan atas tugas dan tanggung jawab karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang didasari dengan kecakapan, keahlian, kesanggupan, waktu, dan pengalaman karyawan.

Blanchard dan Hersey (dalam Ramadhani, 2018) menjelaskan beberapa indikator dari kemampuan kerja, antara lain: kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan sosial.

Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis diajukan dengan tujuan untuk memberikan arah dan pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang dijabarkan menjadi kalimat pernyataan. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- H1 : Terdapat pengaruh *employee engagement*, iklim organisasi, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB
- H2 : Terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB
- H3 : Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB
- H4 : Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif atau *explanatory research*. Menurut (Zaluchu, 2020) *explanatory research*, artinya menjelaskan jawaban dari penelitian agar menjadi bahan kajian. Tujuannya adalah menguji hipotesis yang diajukan sehingga dapat menemukan hasil hubungan dan pengaruh dari variabel penelitian. Data yang diambil dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Data primer dalam penelitian ini diambil dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada responden.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di UMKM Tahu Kres KWB yang beralamat di Jl. Hasanuddin No.238A Dusun Jedding, Kec. Junrejo, Kota Batu. Pengambilan data pada penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2022 sampai November 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB sebanyak 31 yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Teknik sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100. Sehingga sampel pada penelitian ini yaitu 31 responden atau seluruh jumlah populasi.

Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat uji statistik yaitu SPSS.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Produktivitas Karyawan (Y)	Y.1	0,363	0,355	Valid
	Y.2	0,733	0,355	Valid
	Y.3	0,534	0,355	Valid
	Y.4	0,685	0,355	Valid
	Y.5	0,761	0,355	Valid
	Y.6	0,818	0,355	Valid
Employee Engagement (X1)	X1.1	0,652	0,355	Valid
	X1.2	0,721	0,355	Valid
	X1.3	0,438	0,355	Valid
	X1.4	0,800	0,355	Valid
	X1.5	0,616	0,355	Valid
	X1.6	0,716	0,355	Valid
Iklim Organisasi (X2)	X2.1	0,797	0,355	Valid
	X2.2	0,915	0,355	Valid
	X2.3	0,683	0,355	Valid
Kemampuan Kerja (X3)	X3.1	0,829	0,355	Valid
	X3.2	0,906	0,355	Valid
	X3.3	0,647	0,355	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner menunjukkan hasil valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Produktivitas Karyawan (Y)	0,760	Reliabel
Employee Engagement (X1)	0,735	Reliabel
Iklm Organisasi (X2)	0,704	Reliabel
Kemampuan Kerja (X3)	0,711	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa semua variabel yang digunakan memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 dengan nilai variabel produktivitas karyawan sebesar 0,760, *employee engagement* sebesar 0,735, iklim organisasi sebesar 0,704, dan kemampuan kerja sebesar 0,711. Sehingga kesimpulannya yaitu instrument pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62983266
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.064
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian normalitas menggunakan *kolmogorov smirnov test* diketahui bahwa nilai sig yang diperoleh $0,200 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa observasi ini berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,856	1,168	Bebas multikolinearitas
X2	0,869	1,151	Bebas multikolinearitas
X3	0,934	1,070	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian asumsi multikolinearitas diketahui bahwa nilai *tolerance* dan VIF pada variabel *employee engagement* (X₁), variabel iklim organisasi (X₂), dan variabel kemampuan kerja (X₃) memiliki nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10. Kesimpulan dari hasil uji tersebut adalah model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Nilai Acuan Signifikansi α	Keterangan
X1	0,464	>0,05	Bebas Heteroskedastisitas
X2	0,438	>0,05	Bebas Heteroskedastisitas
X3	0,190	>0,05	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian asumsi heteroskedastisitas dengan menggunakan metode uji *glejser* diperoleh nilai sig pada variabel *employee engagement* (X_1), iklim organisasi (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) sebesar $>0,05$. Sehingga kesimpulan dari hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.234	3.403		.656
	X1	.640	.112	.676	.000
	X2	.200	.181	.130	.280
	X3	.401	.192	.237	.047

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Dari hasil analisis di atas, maka dapat diimpresasikan model regresi penelitian ini sebagai berikut : $Y = 2,234 + 0,640X_1 + 0,200X_2 + 0,401X_3$

Keterangan :

Y = Produktivitas Karyawan

X_1 = *Employee Engagement*

X_2 = Iklim Organisasi

X_3 = Kemampuan Kerja

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	165.084	3	55.028	.000 ^b
	Residual	79.691	27	2.952	
	Total	244.774	30		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 8 hasil uji F diketahui bahwa, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima sehingga kesimpulannya adalah *employee engagement* (X_1), iklim organisasi (X_2), dan kemampuan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.234	3.403		.656	.517
	X1	.640	.112	.676	5.698	.000
	X2	.200	.181	.130	1.102	.280
	X3	.401	.192	.237	2.085	.047

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 9 hasil uji t diketahui bahwa, nilai signifikansi *employee engagement* (X_1) dan kemampuan kerja (X_3) sebesar $< 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_2 yang berbunyi *employee engagement* berpengaruh terhadap produktivitas

karyawan dan H4 yang berbunyi kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan diterima. Sedangkan, nilai iklim organisasi (X_2) sebesar $> 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H3 yang berbunyi iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.638	1.71799
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10 diketahui seluruh nilai *adjusted R square* sebesar 0,638 yang berarti bahwa seluruh variabel independen yaitu *employee engagement*, iklim organisasi, dan kemampuan kerja memiliki kontribusi secara bersamaan sebesar 63,8% terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan. Sedangkan nilai 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Employee Engagement*, Iklim Organisasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasilnya menunjukkan bahwa *employee engagement*, iklim organisasi, dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sikap *employee engagement* didominasi oleh sikap karyawan mampu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dengan sukarela dan tanpa adanya paksaan. Dengan adanya hal tersebut, karyawan mampu bertanggung jawab sesuai dengan ketentuan perusahaan yang menunjukkan adanya iklim organisasi. Kemampuan kerja karyawan berdasarkan kondisi objek penelitian ini, karyawan mampu menguasai peralatan atau sistem komputer yang digunakan dalam proses kerja. Sehingga, produktivitas karyawan pada penelitian ini secara dominan menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan hasil kerja dengan teliti dan tidak menggunakan sumber daya dengan berlebihan sesuai dengan kebutuhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Rosana (2020) yang menyatakan bahwa iklim organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Tidak hanya itu, penelitian yang dilakukan oleh Utomo & Nuraeni (2019) menyatakan bahwa kemampuan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada pabrik tahu berpengaruh secara signifikan.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa *employee engagement* terbukti memberikan pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM Tahu Kres KWB. Tanggapan *employee engagement* yang paling dominan yaitu pada tanggapan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan dengan sukarela oleh indikator kebijakan organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa, *employee engagement* atau keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Dewi, 2016; Moletsane et al., 2019; Rosana, 2020).

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya penurunan ataupun peningkatan produktivitas karyawan tidak dipengaruhi oleh iklim organisasi. Tanggapan responden mengenai karyawan mampu bertanggung jawab sesuai dengan ketentuan perusahaan menunjukkan hasil rata-rata sangat setuju, tanggapan responden mengenai kehangatan dan dukungan dari rekan kerja apabila mengalami kesulitan dan perusahaan memberikan bonus intensif saat mencapai target menunjukkan hasil rata-rata setuju. Meskipun tanggapan responden menunjukkan hasil rata-rata setuju, akan tetapi hal ini tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan UMKM Tahu Kres KWB. Hasil ini tidak berpengaruh dikarenakan diduga oleh item pertanyaan dan indikator yang didistribusikan kepada responden berbeda dengan penelitian sebelumnya dan kondisi pada objek penelitian. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maringka (2016) yang menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa kemampuan kerja terbukti memberikan pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM Tahu Kres KWB. Sikap kemampuan kerja yang paling mendominasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan yaitu karyawan mampu menguasai peralatan kerja atau sistem komputer sesuai dengan tugas masing-masing oleh indikator kemampuan teknis. Maka, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja karyawan yang tinggi mampu membantu produktivitas kerja pada perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa iklim organisasi mampu meningkatkan produktivitas karyawan dengan hasil yang signifikan (Afgani, 2017; Utomo & Nuraeni, 2019; Permana & Ratnawati, 2022).

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh *employee engagement*, iklim organisasi, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, kesimpulan pada penelitian ini yaitu :

- 1) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel *employee engagement*, iklim organisasi, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB
- 2) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel *employee engagement* terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB
- 3) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB
- 4) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan di UMKM Tahu Kres KWB sehingga hasil penelitian ini hanya didapatkan di UMKM Tahu Kres KWB
- 2) Jumlah sampel dalam penelitian ini kurang dari 100 responden atau hanya 31 responden.

- 3) Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan mendistribusikan kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi jawaban responden yang menjawab dengan asal.
- 4) Dalam penelitian ini variabel yang diteliti hanya *employee engagement*, iklim organisasi, dan kemampuan kerja. Sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

Saran dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Saran untuk instansi, banyaknya kompetitor saat ini diharapkan kepada pihak UMKM Tahu Kres KWB perlu memperhatikan *employee engagement* dan kemampuan kerja agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Perlu perhatian khusus untuk karyawan UMKM Tahu Kres KWB pada kemampuan kerja untuk memaksimalkan kemampuan kerja yang dimiliki demi meningkatkan produktivitas karyawan
- 3) Peneliti selanjutnya diharapkan bisa menambah variabel lain yang berbeda mengenai produktivitas karyawan agar dapat menyempurnakan penelitian sebelumnya.

Referensi

- Afgani, M. R. (2017). *Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Slamet Langgeng Kabupaten Purbalingga*. 12–13.
- Arianto, J. (2019). Pengaruh Semangat dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kota Bengkulu. *Institut Agama Islam Negeri IAIN Bengkulu*, 22.
- Dewi, P. Y. S. (2016). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri Tahun 2016. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Dinillah, H., & Sabil, R. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Employee Engagement , dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Perbankan*, Vol 8 No.2.
- Gunandi, W. (2022). Pengaruh Employee Engagement terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. SAR Kota Baru, Kuantan Sengingi, Riau. In *Universitas Islam Riau* (Vol. 33, Issue 1).
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Kementrian Koperasi dan UMKM. (2019). Data Pelaku UMKM di Indonesia. In *Kementrian Koperasi dan UKM Republik Indonesia* (Issue 1).
- Maamari, B. E., & Majdalani, J. F. (2017). Emotional Intelligence, Leadership Style, & Organizational Climate. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(2).
- Meilani, T. (2021). Iklim Organisasi dan Kedewasaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Office PT. Pundi Kencana). *E-Library Unikom*, 14–41.
- Maringka, C. L., Adolfina, & Walangitan, M. D. (2016). Pengaruh Iklim Lingkungan Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 4(5), 422–432.
- Moletsane, M., Tefera, O., & Migiro, S. (2019). The relationship between employee engagement and organisational productivity of sugar industry in South Africa: the

- employees' perspective. *African Journal of Business and Economic Research*, 14(1), 113–134.
- Permana, S. Y., & Ratnawati, S. (2022). Analysis of Work Discipline and Labor Ability in Improving the Work Productivity of Msme Employees Tahu Rejeki Barokah. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 4(1), 2503–3123.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259–272.
- Ramadhani, R. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 6(4), 2069–2080.
- Ritonga, S. K., Ramlah, S., Ambiya, Tanjung, D. R., & Manurung, S. (2022). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah (SETDAKAB) Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Universitas Islam Sumatera*, 1(23), 78–86.
- Robbins, & Judge. (2014). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Rosana, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada CV Jeleca Kudus. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 2507(1), 1–9.
- Sari, D. M., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9), 2935–2943.
- Sunyoto, D. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *PT. Buku Seru*. PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Utama, A. R. G. (2021). Pemgaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung. *Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 2504, 1–9.
- Utomo, S. B., & Nuraeni, S. (2019). Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Tahu Di Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. *BMC Research Notes*, 10(1), 1–4.
- Wasilah, S. P. M. (2016). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Bima). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(02), 82–94.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Rajawali Press.
- Zaluchu, S. E. (2020). Strategi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 4(1), 28.

Rachma Rizki Puspita Ismara¹ Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Eka Farida² Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Alfian Budi Primanto³ Adalah Dosen Tetap FEB Unisma