

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Nilai Kerja, dan *Adversity Quotient* Terhadap Produktivitas Kerja
(Studi pada Karyawan *Marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen)

Almira Retno Nuraeni, Siti Nur Azizah
Manajemen S1, STIE Putra Bangsa,
almira.nuraeni@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, nilai kerja, dan *adversity quotient* terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan *marketing* Honda Motor Company (HMC) PT. Nusantara Sakti Kebumen. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel yang diambil sebanyak 42 responden dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik, nilai kerja, dan *adversity quotient* berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial, lingkungan kerja non fisik dan *adversity quotient* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan nilai kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah *adversity quotient*.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Nilai Kerja, *Adversity Quotient*.

Abstract

This study aims to determine the effect of non-physical work environment, work value, and adversity quotient on employee work productivity at Honda motor company marketing employees of PT Nusantara Sakti Kebumen. Methods of collecting data through questionnaires. The samples taken were 42 respondents with saturated sample techniques. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. Based on the results of the study show that the non-physical work environment, work value, and adversity quotient have a simultaneous effect on work productivity. Partially, the non-physical work environment and adversity quotient have a significant effect on employee work productivity. While the work value does not have a significant effect on employee work productivity. The most dominant variable influencing employee work productivity is adversity quotient.

Key words: work productivity, non-physical work environment, work value, adversity quotient.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya paling vital dalam organisasi. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Maudoma, 2017). Alimudin dan Abdullah dalam Rahmawati (2016) mengungkapkan bahwa keberhasilan pencapaian tujuan pada perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi, dana operasional, sarana prasarana yang dimiliki, melainkan pada sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam menjalankan roda perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan alat pengukur produktivitas kerja dan peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian, 2002 (dalam Rahmawati, 2016)).

Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (1996:142) dalam Badriyah (2015: 183) adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Sedangkan menurut Sutrisno (2012) dalam Adiwinata dan Sutanto (2014) produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja karyawan dapat ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik (Sedarmayanti (dalam Lubis, 2015)). Menurut Sedarmayanti (2009: 26) dalam Sari (2018) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Peningkatan produktivitas pada akhirnya menjadi tujuan utama perusahaan, dan hal tersebut memaksa perusahaan

untuk dapat bekerja lebih produktif. (Rahmawati, 2016).

Dalam menciptakan suatu pekerjaan yang produktif tidak bisa lepas dari motivasi kerja yang mendasari karyawan untuk bekerja lebih giat. Motivasi didasari oleh suatu nilai yang bisa mengubah setiap tindakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Rahmawati, 2016). Nilai merupakan pilihan personal maupun sosial dan mengarahkan individu untuk bertindak atau tidak bertindak yang menuntun pekerja dalam kehidupan terhadap apa yang diinginkan atau yang dituju seperti misalnya keyakinan terhadap pekerjaan, atau situasi kerja (Kouzes & Posner, 1993; Schwartz, 1992 (dalam Rahmawati, 2016)). Menurut Daryanto (2013) nilai kerja penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi.

Kesuksesan sumber daya manusia bergantung pada seperti apa dan bagaimana kemampuan dari sumber dayanya dalam menyelesaikan pekerjaannya terutama kemampuan untuk mengatasi setiap kesulitan yang mereka temui saat bekerja. Permasalahan dan kesulitan sendiri beragam tingkatannya mulai dari yang paling mudah dihadapi sampai pada masalah yang paling sulit dihadapi, untuk itu diperlukan kemampuan dalam menghadapinya (Santoso, 2015). Hal tersebut dikenal sebagai *adversity quotient*. *Adversity Quotient* menurut Stoltz (2010) dalam Rosita (2015) adalah kecerdasan menghadapi rintangan atau kesulitan. *Adversity quotient* dapat mengungkap seberapa jauh individu mampu bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan individu untuk mengatasinya. *Adversity Quotient* (kecerdasan menghadapi rintangan) mempunyai pengaruh terhadap kinerja, pengetahuan, kreativitas, produktivitas, motivasi, pengambilan risiko, dan kesuksesan dalam pekerjaan yang dihadapi.

Nusantara Sakti adalah perusahaan yang bergerak di berbagai unit usaha. Salah satu cabang dari Nusantara Sakti terletak di Jalan Pahlawan No. 120 Kebumen yaitu PT. Nusantara Sakti Kebumen. Merupakan dealer resmi honda (HMC), bengkel motor (AHASS) sekaligus *sparepart*, selain itu juga melayani dana tunai serta piutang. Berdasarkan layanan-layanan tersebut terdapat posisi jabatan yaitu *marketing* atau penjualan. Berikut adalah data pencapaian Tahun 2017 dan 2018 dari divisi penjualan sepeda motor atau Honda Motor Company (HMC).

Setiap karyawan bagian pemasaran produk Honda diberikan target penjualan sepeda motor setiap bulannya, beberapa diantara mereka ada yang mencapai target ada juga yang belum bisa mencapai target. Akibatnya mereka merasa tertekan dan menyebabkan semangat kerja mereka berkurang, sehingga produktivitas kerja mereka belum maksimal. Agar target tercapai *marketer* sering mensiasatinya dengan cara mau membantu calon konsumen untuk membayarkan DP (*Down Payment*) dengan cara calon konsumen menitipkan uang tersebut

pada *marketer*. Hal ini dilakukan agar konsumen tidak berubah pikiran, namun tidak sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) pelayanan konsumen. Dengan kata lain, yang dilakukan *marketer* tidak bisa dibenarkan oleh perusahaan karena telah melanggar aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan PT. Nusantara Sakti Kebumen mereka mengungkapkan bahwa beberapa karyawan ada yang dua hingga tiga bulan belum menjual satupun unit sepeda motor. Selain itu, peningkatan kualitas SDM dengan program pelatihan juga kurang mampu menarik minat karyawan untuk mengikutinya. Meskipun merupakan hal yang diharuskan dan akan menerima surat teguran jika tidak mengikuti, beberapa dari mereka memilih untuk tidak mengikuti pelatihan tersebut.

Sejalan dengan fenomena diatas, dilansir dari poskotanews.com (3 Maret 2018), Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker) mengungkapkan produktivitas tenaga kerja Indonesia masih ketinggalan dibanding kelompok negara-negara ASEAN dan *Asian Productivity Organization* (APO). Data APO menyebutkan bahwa pada tahun 2015, produktivitas per pekerja Indonesia mencapai US\$ 24,3 ribu atau dua kali lipat lebih tinggi dibanding produktivitas pada tahun 1990. Artinya, selama 25 tahun produktivitas tenaga kerja Indonesia hanya tumbuh 3,1 persen/tahun. Hal tersebut dapat menjadi tolak ukur dari perusahaan untuk menciptakan kebijakan yang baru agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengetahui terlebih dahulu penyebab dari permasalahan yang terjadi. Seperti survei dari TinyPulse yang mengatakan bahwa karyawan Asia Tenggara memiliki tingkat kebahagiaan yang rendah dan menyebabkan produktivitas kerja mereka kurang maksimal dan ternyata penyebabnya adalah lingkungan kerja.

Beberapa faktor yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan belum maksimal pada karyawan *marketing* HMC NS Kebumen dikarenakan kondisi lingkungan non fisik yang terlihat dari lingkungan kerja yang diciptakan dalam berkomunikasi dan membangun hubungan interpersonal. Para karyawan kurang menjalin hubungan komunikasi yang akrab dengan sesama karyawan karena mereka hanya terfokus untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan tanpa berusaha mengenal dekat karyawan lain agar memudahkan dalam bekerja. Kecenderungan mengelompok, senioritas yang tinggi, menjadi salah satu hal yang membuat suasana kerja menjadi tidak nyaman. Hal demikian membuat karyawan menjadi kurang semangat dalam bekerja sehingga mereka menjadi kurang produktif dan produktivitas kerja dari karyawan menjadi kurang maksimal.

Produktivitas kerja karyawan *marketing* (HMC) NS

Kebumen yang belum maksimal juga disebabkan oleh suatu nilai kerja karyawan yang menyebabkan perilaku dan sikap dalam mereka bekerja. Karyawan memang dapat memperoleh keuntungan yang tak terbatas, namun mereka merasa selalu dikejar-kejar target, ada kalanya mereka berada pada titik jenuh dan mengabaikan target yang ditentukan. Mereka akan mendapatkan laba apabila berhasil mendapatkan konsumen. Hal yang setiap hari berulang dan berlangsung terus menerus tersebut membuat mereka menjadi jenuh, kurang aktif dalam bekerja sehingga menjadi kurang produktif. Kemudian berdasarkan wawancara, menjadi karyawan *marketing* itu merupakan sebuah batu loncatan atau secara individu merupakan sebuah pilihan terakhir dari suatu profesi. Beberapa diantara mereka ternyata juga menginginkan pekerjaan lain yang lebih menjanjikan. Kemudian terkait dengan jenjang karir, orientasi karyawan terhadap hal tersebut tidak terlalu menjadi perhatian karena apabila mereka naik jabatan ataupun menjadi karyawan tetap, otomatis target dari perusahaan lebih ketat lagi. Hal-hal yang demikian membuat mereka menjadi kurang bergairah atau tidak semangat bekerja dan menimbulkan produktivitas kerjanya belum bisa maksimal.

Menjadi seorang karyawan *marketing* tidaklah mudah. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan. Mendapatkan kesuksesan kerja seperti halnya produktivitas kerja yang baik maka diperlukan adanya kecerdasan yang mampu mendorong seseorang untuk dapat lebih produktif diantara hambatan-hambatan pekerjaan yang dimilikinya (Santoso, 2015). Begitupun dengan karyawan *marketing* HMC NS Kebumen, pekerjaan mereka adalah tentang bagaimana target dapat tercapai, sementara untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan lain juga merupakan hal yang tidak mudah. Selain itu, mereka juga memburu konsumen kemanapun ke segala tempat. Mereka harus mampu untuk mengendalikan diri mereka dan mampu mengatasi segala kesulitan yang dapat mereka temui, hal tersebut seringkali membuat mereka kurang optimis dalam melaksanakan tugas. Kemudian kecenderungan pesimis tersebut membuat produktivitas kerja mereka menjadi belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Nilai Kerja, dan *Adversity Quotient* terhadap Produktivitas Kerja. (Studi Pada Karyawan *Marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen).**”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian pengaruh lingkungan kerja non fisik, nilai kerja, dan *adversity quotient* terhadap produktivitas kerja adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh nilai kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC Nusantara Sakti Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh *adversity quotient* terhadap produktivitas kerja *marketing* HMC karyawan Nusantara Sakti Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh bersama-sama antara lingkungan kerja, nilai kerja, dan *adversity quotient* terhadap produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC Nusantara Sakti Kebumen?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai pengaruh dari lingkungan kerja, nilai kerja, dan *adversity quotient* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nusantara Sakti Kebumen. Maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Nusantara Sakti Kebumen.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari nilai kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Nusantara Sakti Kebumen.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari *adversity quotient* terhadap produktivitas karyawan PT. Nusantara Sakti Kebumen.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara bersama dari lingkungan kerja, nilai kerja, *adversity quotient* dan terhadap produktivitas karyawan PT. Nusantara Sakti Kebumen.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (menurut Umar (dalam Muayyad: 2016)). Menurut Sedarmayanti (1996:142) dalam Badriyah (2015: 183) produktivitas kerja adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga bisa tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator (Edy Sutrisno, 2009:104) dalam Hendria dkk (2014), yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. 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.
- e. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- f. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2017: 25) dalam Sari (2018) mengemukakan definisi mengenai lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta semua pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik

hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Sari (2018) menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator di bawah ini:

- a. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan
Suatu hubungan yang saling berkaitan dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan pimpinan serta pimpinan dan bawahan selalu bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Misalkan pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya, begitu pula dengan pegawai harus menghormati dan patuh terhadap pimpinannya.
- b. Hubungan kerja antar rekan kerja
Suatu hubungan yang harus dijaga dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan dalam membina sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga dalam menjalankan tugas (*team work*) berjalan lancar.

Persepsi yang negatif terhadap kondisi lingkungan kerjanya akan menghasilkan respon yang negatif terhadap hal-hal yang dihadapi di tempat kerja serta melihat kondisi lingkungan kerja sebagai suatu ancaman. Semangat dan kegairahan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pimpinan. Jika hubungan karyawan dengan karyawan lainnya serta dengan pimpinan berjalan dengan baik maka dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Menurut Badriyah (2015:186), perbaikan lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan, semangat, dan kecepatan kerja sehingga mencapai produktivitas.

Nilai Kerja

Nilai kerja merujuk pada sikap individu terhadap kerja dan berkaitan dengan makna yang diberikan oleh individu terhadap kerja (Daryanto, 2013). Dalam Daryanto (2013) mengungkapkan definisi mengenai nilai kerja oleh Rokeach (dalam Kinicki dan Kreitner 2007) dimana nilai kerja sebagai keyakinan individu mengenai cara-cara bertingkah laku yang dipilih dan kondisi akhir yang diinginkan yang dibawa ke dalam situasi kerja.

Aspek – aspek nilai kerja merupakan standarisasi pengukuran nilai kerja (*workvalue*). Menurut Wollack, Goodale, Witjing, dan Smith (1971) (dalam Tresnaningtyas, 2015) yang kemudian dikembangkan menjadi angket membagi aspek – aspek nilai kerja dalam dua bagian, yaitu nilai kerja intrinsik dan nilai kerja ekstrinsik. Nilai intrinsik terdiri dari:

- a. *Activity Preference*
Karyawan memiliki kecenderungan untuk terlibat aktif di dalam aktivitas perusahaan (*sibuk*).

Karyawan memilih aktifitas yang dirasa nyaman dan menguntungkan untuk diri sendiri, karyawan cenderung akan merasa malas melakukan aktivitas jika aktivitas itu tidak sesuai dengan apa yang diinginkannya.

b. *Pride in Work*

Karyawan akan merasa puas dan bangga apabila dapat melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang dia kerjakan dengan baik. Perasaan bangga dan puas tersebut yang sangat berpengaruh dalam bekerja. Ketika seorang individu tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka yang terjadi adalah munculnya rasa bersalah dan kemalasan untuk melakukan aktivitas yang lain. Beda semisal individu tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, rasa bangga dan puas akan memicu individu tersebut untuk melakukan hal-hal yang lebih baik daripada sebelumnya.

c. *Job Involvement*

Seberapa jauh karyawan tertarik dengan kegiatan – kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan. Ketika karyawan merasa nyaman di dalam sebuah perusahaan, apapun kegiatan dan aktivitas yang ada dip perusahaan tersebut sebisa mungkin akan selalu mengikuti.

d. *Upward Striving*

Keinginan karyawan untuk selalu meningkatkan karier dan standar hidupnya. Setiap orang memiliki tujuan yang berbeda dalam bekerja. Peningkatan karier dan peningkatan standar hidup memicu persaingan didalam perusahaan.

Nilai Ekstrinsik menurut Nord, et al. yang dikutip oleh Ucanok (2008) dalam Tresnaningtyas (2015) nilai kerja ekstrinsik adalah nilai kerja yang merujuk pada akhir dari pekerjaan ataupun konsekuensi dari kegiatan pekerjaan yang dilakukan secara langsung oleh individu seperti jaminan keluarga ataupun tunjangan lainnya, terdiri dari:

a. *Social Status*

Bagaimana pekerjaannya tersebut berdampak pada status sosial karyawan. Salah satu tujuan bekerja adalah untuk mencari materi dan meningkatkan kesejahteraan hidup. Jabatan yang tinggi dan gaji yang tinggi secara tidak langsung akan membuat status sosial seseorang meningkat.

b. *Attitude Toward Earning*

Sikap karyawan untuk selalu meningkatkan penghasilannya. Tawaran penghasilan yang tinggi akan memacu semangat karyawan untuk selalu bekerja dengan maksimal. Giat dalam bekerja dan selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Keberhasilan nilai kerja merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi karena

kecemerlangan sebuah organisasi sangat bergantung pada nilai kerja individu. Nilai kerja penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi (Daryanto, 2013).

Adversity Quotient

Stoltz (2010) dalam Rosita (2015) mendefinisikan *adversity quotient* sebagai kecerdasan menghadapi rintangan atau kesulitan. *Adversity quotient* dapat mengungkap seberapa jauh individu mampu bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan individu untuk mengatasinya. Dengan kemampuan ini kita dapat melihat seperti apakah kemampuan seseorang dalam menghadapi kesulitan dan hal ini juga dapat memberikan kita pengetahuan yang lebih terkait dengan mengapa ada orang yang tangguh dalam menghadapi masalah yang sama dan kenapa ada yang tidak.

Stoltz (2010) dalam Rosita (2015) menyatakan bahwa aspek-aspek dari *adversity quotient* (AQ) mencakup beberapa komponen yang kemudian disingkat menjadi CO2RE, antara lain:

a. *Control* (kendali)

Control atau kendali berkaitan dengan seberapa besar individu merasa mampu mengendalikan kesulitan-kesulitan yang dihadapinya. Kendali diri ini akan berdampak pada respon yang dilakukan individu bersangkutan, untuk tetap berusaha keras mewujudkan keinginannya walau sesulit apapun keadaannya. Semakin besar kendali yang dimiliki semakin besar kemungkinan seseorang untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan. Sebaliknya, semakin rendah kendali mengakibatkan seseorang menjadi tidak berdaya menghadapi kesulitan dan mudah menyerah.

b. *Origin and Ownership* (asalusul dan pengakuan)

O2 merupakan gabungan antara *Origin* and *Ownership*. *Origin* menjelaskan mengenai bagaimana individu memandang sumber masalah yang ada. Apakah ia cenderung memandang masalah yang terjadi bersumber dari dirinya sendiri atau faktor-faktor lain di luar dirinya. Rasa bersalah yang tepat akan menggugah seseorang untuk bertindak sedangkan rasa bersalah yang terlampau besar akan menciptakan keterpurukan. *Ownership* mengungkap sejauh mana seseorang mengakui kesalahan dan kesediaan seseorang untuk bertanggung jawab atas kesalahan atau kegagalan tersebut.

c. *Reach* (jangkauan)

Aspek *Reach* menjelaskan sejauh mana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dalam kehidupan individu. Respon-respon *adversity quotient* yang rendah dapat membuat kesulitan menyebar luas ke segi-segi lain dalam kehidupan seseorang. Membatasi jangkauan kesulitan akan

memungkinkan seseorang untuk berfikir jernih dalam mengambil tindakan. Manakala, membiarkan jangkauan kesulitan memasuki satu atau lebih wilayah kehidupan, akan membuat seseorang kehilangan kekuatannya untuk terus bertahan dalam kondisi penuh tekanan. Dengan kata lain, jika satu masalah dibiarkan untuk mempengaruhi aspek kehidupan yang lain atau aktivitas dalam keseharian, maka masalah tersebut akan merembet menjadi masalah yang baru sehingga satu masalah akan menjadi dua masalah dan begitu seterusnya.

d. *Endurance* (daya tahan)

Endurance adalah aspek yang menjelaskan mengenai kemampuan individu dalam mempersepsikan kesulitan, dan kekuatan dalam menghadapi kesulitan tersebut dengan menciptakan ide solusi dalam mengatasi masalah sehingga ketegaran hati dan keberanian dalam menyelesaikan masalah dapat terwujud. Individu yang mempunyai *adversity quotient* yang rendah mempunyai kemungkinan yang besar untuk mengganggu kesulitan dan penyebabnya akan berlangsung lama, hal ini akan berakibat pada kepesimisan individu dan ketidakberdayaan.

Menurut Stoltz (2000: 9) dalam Rukmana dkk (2016), AQ dapat meramalkan banyak aspek dalam kehidupan yaitu diantaranya kinerja, motivasi, pemberdayaan, kreativitas, kebahagiaan, vitalitas dan kegembiraan, energi, emosional, kesehatan jasmani, ketekunan, produktivitas, pengetahuan, energi, pengharapan, daya tahan, tingkah laku, umur panjang, dan respon terhadap perubahan.

METODE PENELITIAN

Obyek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik, nilai kerja, dan *adversity quotient* sebagai variabel bebas, dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *marketing* Honda Motor Company (HMC) di PT. Nusantara Sakti Kebumen berjumlah 42 responden. Variabel bebas pada penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik (X1), nilai kerja (X2), dan *adversity quotient* (X3). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y)

Instrumen dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Skala pengukuran untuk mengukur besar kecilnya nilai variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert's*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi wawancara, teknik angket (kuesioner), dan studi pustaka.

Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan *marketing* Honda Motor Company (HMC) PT. Nusantara Sakti Kebumen.

Pada penelitian ini sampel sebanyak 42 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah

non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2010: 66). Salah satu tekniknya adalah *sampling* jenuh atau sering disebut dengan sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010: 68). Dalam penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel yaitu karyawan bagian *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen yang berjumlah 42 karyawan atau responden.

Penelitian ini didukung dengan menggunakan analisis deskriptif. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan individu, situasi atau kelompok tertentu. Analisis deskriptif dalam penelitian ini antara lain penyajian data mengenai jenis kelamin, umur, dan pendidikan dari responden.

Analisis statistika yang digunakan meliputi uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi: yakni uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis yang meliputi: uji parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F), serta Uji Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
L	21	50 %
P	21	50 %
Jumlah	42	100 %

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Presentase
< 20 th	11	26,2 %
21-35 th	29	69,0 %
36-50 th	2	4,8 %
Jumlah	42	100 %

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pend	Jml	Persentase
SLTA	34	81%
D3	3	7,1%
S1	5	11,9%
Jumlah	42	100%

Analisis Statistika

Uji Instrumen Untuk mengukur validitas menggunakan *product moment*, dengan pedoman

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Nilai Kerja, dan *Adversity Quotient* Terhadap Produktivitas Kerja
(Studi pada Karyawan *Marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen)

pengujian adalah jika r hitung $>$ r tabel maka instrument dikatakan valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,766	0,304	Valid
2	0,808	0,304	Valid
3	0,850	0,304	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Nilai Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,700	0,304	Valid
2	0,722	0,304	Valid
3	0,698	0,304	Valid
4	0,651	0,304	Valid
5	0,547	0,304	Valid
6	0,556	0,304	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas *Adversity Quotient*

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,408	0,304	Valid
2	0,695	0,304	Valid
3	0,660	0,304	Valid
4	0,611	0,304	Valid
5	0,556	0,304	Valid

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Butir	r hitung	r table	Status
1	0,635	0,304	Valid
2	0,608	0,304	Valid
3	0,540	0,304	Valid
4	0,512	0,304	Valid
5	0,614	0,304	Valid
6	0,685	0,304	Valid

Berdasarkan table 4, 5, 6, dan 7 semua instrument memenuhi kriteria validitas, sehinggadapat dikatanan instrument untuk lingkungan non fisik, nilai kerja, *adversity quotient* dan produktivitas kerja dinyatakan valid.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
X1	0,734	0,6	Reliabel
X2	0,709	0,6	Reliabel
X3	0,603	0,6	Reliabel
Y	0,638	0,6	Reliabel

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu instrument yang reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $>$ 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel. Berdasarkan tabel 8, instrumen untuk semua variabel dikatakan reliabel.

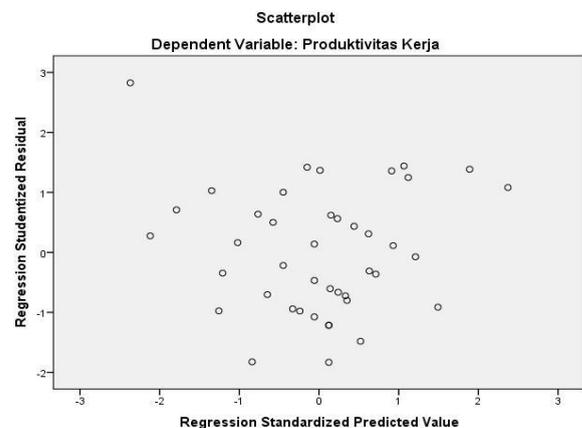
**Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinearitas**

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,748	1,337
Nilai Kerja	0,480	2,082
<i>Adversity Quotient</i>	0,571	1,752

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinearitas, sehingga model regresi dapat terpakai.

Uji Heteroskedastisitas

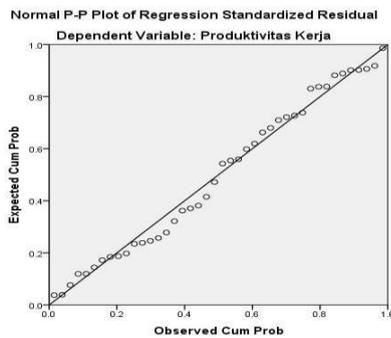


Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyempit, kemudian melebar) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, berdistribusi normal atau tidak.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Nilai Kerja, dan *Adversity Quotient* Terhadap Produktivitas Kerja
(Studi pada Karyawan *Marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen)



Berdasarkan gambar di atas, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients	Std. Error
(Constant)	11.851	2.388
Lingkungan Kerja Non Fisik	.404	.183
Nilai Kerja	-.096	.162
<i>Adversity Quotient</i>	.414	.175

Berdasarkan data yang telah diolah, maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,851 + 0,404 X_1 - 0,096 X_2 + 0,414 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 11,851 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel lingkungan kerja non fisik, nilai kerja, dan *adversity quotient*, maka produktivitas kerja karyawan nilainya adalah 11,851 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dianggap tetap.
2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik 0,404, menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 1 satuan maka terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC di PT. Nusantara Sakti Kebumen sebesar 0,404 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Koefisien regresi Nilai Kerja -0,096 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel nilai kerja sebesar 1 satuan maka terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan *marketing* di PT. Nusantara Sakti Kebumen sebesar 0,096 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
4. Koefisien regresi *Adversity Quotient* 0,414 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel *adversity quotient* sebesar 1 satuan maka terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan *marketing* di PT. Nusantara Sakti Kebumen sebesar 0,096 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Error Std.	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11.851	2.388		4.963	.000
Lingkungan Kerja Non Fisik	.404	.183	.344	2.201	.034
Nilai Kerja	-.096	.162	-.116	-.596	.555
<i>Adversity Quotient</i>	.414	.175	.424	2.366	.023

Berdasarkan hasil tabel dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y)
Hasil uji t pada tabel IV-11 variabel lingkungan kerja non fisik memiliki t hitung sebesar 2,201 sedangkan t tabel 2,023 hitung > t tabel dapat diketahui bahwa t hitung > t tabel dan nilai signifikansinya adalah 0,034 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 2) Pengaruh variabel nilai kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y)
Hasil uji t pada tabel IV-11 variabel nilai kerja memiliki t hitung sebesar -0,596 sedangkan t tabel 2,023 maka dapat diketahui bahwa t hitung < t tabel dan nilai signifikansinya adalah 0,555 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H2 ditolak yang artinya variabel nilai kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *marketing* PT. Nusantara Sakti Kebumen.
- 3) Pengaruh variabel *adversity quotient* (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y).
Hasil uji t pada tabel IV-11 variabel *adversity quotient* memiliki t hitung sebesar 2,366 sedangkan t tabel 2,023 maka dapat diketahui bahwa t hitung > t tabel dan nilai signifikansinya adalah 0,023 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak yang artinya variabel *adversity quotient* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.184	3	15.395	5.537	.003 ^b
	Residual	105.650	38	2.780		
	Total	151.833	41			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Adversity Quotient, Lingkungan Kerja Non Fisik, Nilai Kerja

Berdasarkan F hitung sebesar 5,537 > F tabel 3,24 dengan signifikansi 0,003 lebih kecil dari sig 0,05 maka variabel lingkungan kerja non fisik, nilai kerja, dan *adversity quotient* secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *marketing* PT. Nusantara Sakti Kebumen.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary^b

Mode	Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate	
I	R	R Square	Square	
1	.552 ^a	.304	.249	1.66741

Berdasarkan tabel di atas pada kolom *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 0,249 hal ini berarti variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan sebesar 24,9 % oleh variabel lingkungan kerja non fisik, nilai kerja, dan *adversity quotient*. Sedangkan sisanya 75,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen. Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel lingkungan kerja non fisik, diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,201 > t_{tabel} 2,023 dengan tingkat signifikansi 0,034 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen, sehingga H_1 diterima. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar pada karyawan *marketing* HMC diperoleh hasil yang signifikan, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengukur produktivitas kerja karyawan.

Karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen kurang menjalin hubungan komunikasi yang akrab dengan sesama karyawan karena mereka hanya terfokus untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan tanpa berusaha mengenal dekat karyawan lain. Kecenderungan mengelompok, senioritas yang tinggi, menjadi salah satu hal yang membuat suasana kerja menjadi tidak nyaman. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah karyawan dapat berusaha untuk bersosialisasi dengan rekan kerja, baik dalam urusan pekerjaan ataupun kegiatan diluar pekerjaan dan menjalin hubungan yang baik serta membangun keakraban dengan karyawan lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi Hendria, Susi Hendriani, dan Liswar Hamid (2014) yang berjudul "Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pemanen pada PT. Sekarbumi Alam Lestari di Tapung Hilir" dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari di Tapung Hilir.

2. Pengaruh nilai kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh nilai kerja terhadap produktivitas karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen. Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel nilai kerja diperoleh nilai t_{hitung} yaitu -0,596 < t_{tabel} 0,023 dengan tingkat signifikansi 0,555 > 0,05, sehingga H_2 ditolak.

Karyawan yang memiliki nilai kerja kuat bisa memaknai pekerjaan tersebut akan berpengaruh pada perilaku dan sikap kerjanya yang mencerminkan prinsip efektivitas dan efisiensi, namun nyatanya keyakinan tersebut belum mampu membantu mereka mencapai produktivitas yang maksimal. Karena untuk membentuk nilai kerja membutuhkan persepsi yang sesuai antara dirinya dengan pekerjaannya sehingga ketika apa yang diyakini dan diharapkan dari karyawan dapat sesuai dengan pekerjaannya maka mereka akan memberikan kontribusi yang baik terhadap pekerjaannya. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah karyawan dapat mencoba untuk lebih memaknai pekerjaannya, berusaha bekerja lebih keras lagi untuk mendapatkan jenjang yang tinggi, meningkatkan kualitas kerja mereka serta memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen. Hal ini tidak mendukung penelitian yang

dilakukan oleh Herlia Rahmawati (2016) yang berjudul “Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi” dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara nilai kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh *adversity quotient* terhadap produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* terhadap produktivitas karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen. Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel *adversity quotient*, diperoleh nilai t_{hitung} yaitu $2,366 > t_{tabel}$ $2,023$ dengan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *adversity quotient* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen, sehingga H_3 diterima. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar pada karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen diperoleh hasil yang signifikan, hal ini menunjukkan bahwa *adversity quotient* dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengukur produktivitas kerja karyawan.

Karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen menganggap pekerjaan mereka adalah tentang bagaimana target dapat tercapai, sementara untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan lain juga merupakan hal yang tidak mudah bagi mereka dan membuat mereka pesimis dalam melakukan pekerjaan. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah karyawan dapat mengalihkan pikiran mereka untuk lebih mengutamakan pemikiran dibanding perasaan dalam menghadapi masalah pekerjaan, tidak senantiasa menyalahkan diri sendiri, berusaha bekerja dengan baik serta mampu untuk menerima dan menghadapi konsumen dengan karakteristik yang berbeda-beda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Praditri Sagacici Anja Santoso (2015) yang berjudul “Hubungan *Adversity Quotient* dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan *Marketing* Kota Samarinda” dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *adversity quotient* dengan produktivitas kerja pada karyawan *marketing*.

4. Pengaruh lingkungan kerja non fisik, nilai kerja, dan *adversity quotient* terhadap produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen.

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, nilai kerja, dan *adversity quotient* secara bersama-sama berpengaruh terhadap

produktivitas karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen. Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai F_{hitung} yaitu $5,537 > F_{tabel}$ $3,24$ dengan tingkat signifikansi $0,03 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik, nilai kerja, dan *adversity quotient* berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen, sehingga H_4 diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Nilai Kerja, dan *Adversity Quotient* terhadap Produktivitas Kerja” (Studi pada karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen) dengan responden 42 orang maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik semakin tinggi produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC PT Nusantara Sakti Kebumen.
2. Nilai kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen. Artinya, setiap perubahan yang terjadi pada nilai kerja karyawan tidak mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai kerja pada tiap subjek tidak dapat menjadi dasar dari produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen.
3. *Adversity quotient* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen. Artinya, semakin tinggi *adversity quotient* dari karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen.
4. Lingkungan kerja non fisik, nilai kerja, dan *adversity quotient* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen. Artinya, ketika lingkungan kerja non fisiknya semakin baik, nilai kerja semakin kuat, dan semakin tinggi *adversity quotient* karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen.
5. Berdasarkan perhitungan analisis *standardized coefficients beta* diketahui variabel *adversity quotient* memiliki nilai beta terbesar sehingga dapat dikatakan bahwa *adversity quotient* memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen. Oleh karena itu penting bagi pihak manajemen untuk lebih memperhatikan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja non fisik agar lebih berkualitas. Peningkatan kondisi lingkungan kerja non fisik dapat diwujudkan dengan melaksanakan kegiatan *outbound* setiap akhir pekan atau dengan diadakan kegiatan senam pagi singkat yang dibarengi dengan *briefing* singkat selama 10 menit setiap hari agar intensitas komunikasi antara karyawan dengan atasan maupun rekan kerja meningkat dan terjalin dengan baik.
2. Nilai kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen. Pada awal dugaan, nilai kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja akan tetapi berdasarkan hasil penelitian, nilai kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini individu yang dapat lebih memaknai pekerjaannya agar mendapatkan kesesuaian antara nilai kerja mereka dengan apa yang dikerjakan sehingga kualitas yang mereka inginkan dapat tercapai.
3. *Adversity Quotient* terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen. Oleh karena itu, saat rekrutmen karyawan pihak manajemen sebaiknya mempertimbangkan aspek *adversity quotient* pada calon karyawan serta lebih meningkatkan *adversity quotient* para karyawan *marketing* yang ada. Peningkatan AQ dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan diskusi karyawan yang membahas tentang karakter diri yang tangguh dan positif, mampu mengidentifikasi masalah dan strategi memprioritaskan penanganan masalah.
4. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 0,249, hal ini berarti variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan sebesar 24,9 % oleh variabel lingkungan kerja non fisik, nilai kerja, dan *adversity quotient*. Sedangkan sisanya 75,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, sehingga bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang belum terdapat pada penelitian

ini seperti dukungan sosial, optimisme, keterampilan dan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, I dan Sutanto, E. M. 2014. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang." *AGORA*, Vol. 2, No. 1
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Kelimabelas. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Azaria, U. N, dan Suprihatin, T. 2017. "Adversity Quotient Pada Siswa Homeschooling." *Proyeksi*. Vol. 12 No. 2 (79 – 86).
- Azwar, Saifudin. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bhargava, S., dan Pradhan, H. 2017. "Work Value Congruence and Job Performance: Buffering Role of Leader Member Exchange and Core Self Evaluation." *Asian Social Science*, Vol. 13, No. 1.
- Chandra, A dan Prasetya, W. 2015. "Peningkatan Produktivitas Melalui Peningkatan Kualitas Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi Pada PT. KMK Global Sports." *E-Journal WIDYA Ekonomika*, Vol. 1 No. 1
- Damayanti, Y. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat." *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, Vol. 5 No. 1.
- Daryanto, S. N. 2013. "Dinamika Nilai Kerja: Studi Indigenous Karyawan Bersuku Jawa." *Journal of Social and Industrial Psychology (JSIP)*, Vol.2 No.2.
- Ernawati, N. 2015 Hubungan Antara Relational Mobility Dengan Work Value Pada Remaja Yang Berada Di Daerah Mobilitas Sosial Rendah. Skripsi. Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Fitlya, R. 2016. "Peran Nilai Kerja Empat Faktor dan Kepemimpinan dengan Kontrak Psikologis Sebagai Mediator Terhadap Tim Kerja Efektif." *Humanitas*, Vol. 13 No. 1.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Nilai Kerja, dan *Adversity Quotient* Terhadap Produktivitas Kerja
(Studi pada Karyawan *Marketing* HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen)

- Hendria, D., Hendriani, S., dan Hamid, L. 2014. "Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pemanen pada PT. Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir". *JOM FEKON* Vol. 1 No.2.
- Karina, M. R., Sunuharyo, B. S., dan Mukzam, M. D. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Tetap Bagian Admin dan Sales Counter AUTO 2000 Malang-Sutoyo)" *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 2 No. 1
- Karmiyati. 2017. "Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng Sidorejo Godean Yogyakarta". Yogyakarta: UPY
- Lubis, A. S. dan Wulandari, S. 2018. "Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pengemudi Taksi Konvensional di Kota Medan)". *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4 No. 2.
- Lumbantoruan, A. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik". Vol 1 No. 3. Bandung: Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom.
- Maudoma, R. N. 2017. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja, dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado". *Jurnal EMBA*, Vol. No.2.
- Meiyanto, F. dan Santhoso, F. H. 1999. "Nilai-Nilai Kerja Dan Komitmen Organisasi: Sebuah Studi Dalam Konteks Pekerja Indonesia." *Jurnal Psikologi*, No. 1, 29 - 40.
- Misbahudin dan Hasan, I. 2014. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muayyad, D. M. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II". *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol. 9 No. 1.
- Muslimat, M. 2014." Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Apriyanti Mulyadi Kota Bandung." Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ningsih, J. 2015. "Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Bina Insan Sukses Mandiri." Samarinda: Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus Samarinda.
- Nurjaman, K. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nurulloh, M. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. Tesis. Samarinda: Fakultas Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Pangarso, A. dan Ramadhanti, V. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung." *KINERJA*, Vol 19, No.1, Hal. 172-191
- Putranto, N. H. dan Ingarianti, T.M. 2014. "Nilai Kerja Pada Wanita Yang Bekerja." *Jurnal Psikologi Teori & Terapan*, Vol. 4 No. 2.
- Qomari, M. N. 2015. "Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Prokrastinasi Akademik Siswa Di Smp Insan Cendekia Mandiri Boarding School Sidoarjo." *Jurnal Psikososains*, Vol. 10 No. 2.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B. dan Prasetya, A.. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.8 No.2.
- Rahmawati, H. 2016. Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi. Skripsi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Rinaldi. 2018. *Kemnaker: Produktivitas Pekerja Indonesia Tertinggal*. Diambil dari <http://poskotanews.com> diakses tanggal 30 November 2018
- Rosita. 2015. "Pengaruh *Adversity Quotient* Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Prokrastinasi Pada Karyawan." Vol 3 No 2. Samarinda: Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Rukmana, I., Hasbi, M., dan Paloloang, B. 2016 "Hubungan Adversity Quotient Dengan Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas Xi Sma Negeri Model Terpadu Madani Palu." *Jurnal Elektronik Pendidikan Matematika Tadulako*, Volume 03 Nomor 03.
- Santoso, P. S. A. 2015. Hubungan Adversity Quotient Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Marketing Di Kota Samarinda. Skripsi. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sari, T. I. P. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). Skripsi. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

- Setiawan, S. A. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Syariah Semarang). Skripsi. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suhariadi, F. 2016. "Forming Values Of Productive Behavior ". *International Journal of Organization Innovation*, Vol 8 Num 4.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis: Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Thamrin, E. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan." *JOM FEKON*, Vol. 1 No. 2.
- Tresnaningtyas, D. R. 2015. Hubungan Antara Relational Mobility dan Work Value Pada Remaja Bekerja Yang Berada Di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi. Skripsi. Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Ulfah, F. L. 2016. Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Nilai Kerja Pada Karyawan. Skripsi. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Utama, J. S. A. 2014. "Gambaran Perbedaan Nilai-Nilai Kerja antara Dokter dan Perawat di Rumah Sakit." *Jurnal Psikologi*, Volume 40, No. 2 (211 – 225).
- Wulandari, S.Z., Pudyantini, A., dan Giyatno, Y. 2013. "Analysis The Influence Of Adversity Quotient Networking And Capital Through The Entrepreneurial Intentions Of Unsoed's Student". Purwokerto: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman.