



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Maludin Panjaitan

Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

Jalan Hang Tuah No. 8, Medan 20152

Email: maludinp@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Juni 2017

Disetujui Oktober 2017

Dipublikasikan Desember 2017

Keywords :

work environment, productivity, job productivity

Abstract

The purpose of the research is to investigate the effect of work environment and job productivity. The research was conducted among 50 employees in Medan, where all the employees became the respondents. The research employed a quantitative method and collected the data by using a questionnaire, which has been filled out by 50 respondents. The findings show that the work environment significantly affects the job satisfaction. Theoretical and practical implications are explained at the end of the paper.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki karyawan yang bertugas melaksanakan kegiatan operasional. Mereka beraktivitas di lingkungan kerja yang kemungkinan berpengaruh pada produktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung produktivitas karyawan dalam bekerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya guna mencapai dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu masalah

lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui sebelumnya.

Faktor lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dalam mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terlahir dari kesadaran karyawan dan pimpinan sehingga kedua pihak ini perlu menciptakan lingkungan kerja tersebut. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah produktivitas karyawan yang menurun dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian dilakukan pada PT. Lotus Pradipta Mulia. Pada bagian berikutnya akan dijelaskan landasan teori yang digunakan untuk

menjawab persoalan penelitian, serta penjelasan mengenai metodologi penelitian.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sunyoto (2012:43) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Wijayanto (2012:41) mengartikan lingkungan kerja adalah internal *stakeholders* merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya *internal stakeholders* adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka.

Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) karyawan, efisiensi, motivasi dan prestasi.

Lingkungan dalam perusahaan cakupannya meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi

karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Menurut Sunyoto (2012) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi

- a. Hubungan karyawan
Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
- b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.
- c. Peraturan kerja
Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.
- d. Penerangan
Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.
- e. Sirkulasi udara
Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.
- f. Keamanan
Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat

untuk bekerja.

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu.

Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses (Sunyoto, 2012). Menurut Sutrisno (2011), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. 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.
2. 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.
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik

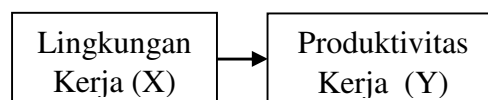
dari hari kemarin.

4. Pengembangan diri
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
5. Mutu
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan”.

Menurut Manullang (2013), lingkungan fisik sangat berpengaruh terhadap aktivitas-aktivitas bisnis. Pengaruhnya ada yang bersifat positif dan ada pula yang bersifat negatif. Lingkungan fisik yang bersifat positif, sudah tentu memberi kemudahan-kemudahan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, sedang lingkungan fisik yang bersifat negatif memberi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

MODEL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Lingkungan kerja yang kondusif sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan sesama para bawahannya yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, hubungan kerja sama kurang baik antara atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan sesama bawahannya dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Berpikir

Lingkungan kerja adalah semua keadaan tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain: pengaturan penerangan, tingkat kerja, namun penerangan di sini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama di dalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan, dilakukan penelitian empiris yang dilaksanakan di pada sebuah distributor besar suku cadang dan oli di Kota Medan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang karyawan. Semua karyawan tersebut menjadi sampel penelitian.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada konstruk lingkungan kerja dan produktivitas dinyatakan valid sebab nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30. Menurut Sugiyono (2012), jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari nilai koefisien korelasi 0,30 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Metode yang digunakan untuk melihat data sudah reliabel dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk dikatakan

reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 (Ghozali, 2008). Nilai Cronbach Alpha konstruk lingkungan kerja sebesar 0,882 sedangkan konstruk produktivitas sebesar 0,888. Dengan demikian, keduanya dinyatakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian bisa digambarkan berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Berdasarkan jenis kelamin, responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang (44 %), dan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 28 orang (56 %). Sementara itu berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas tingkat pendidikan karyawan SMU sebanyak 27 orang (54 %), sedangkan responden tingkat Diploma sebanyak 10 orang (20 %), dan responden tingkat pendidikan sarjana sebanyak 13 orang (26%). Responden pendidikan karyawan yang mayoritas tamatan SMU lebih banyak dibandingkan Sarjana dan Diploma.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi linear sederhana. Dari hasil analisis regresi linier sederhana, nilai koefisien determinasi sebesar 12,6%, berarti variasi variabel dependen produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen lingkungan kerja sebesar 12,6%, sementara sisanya sebesar 87,4% dijelaskan variabel lain di luar model penelitian. Variabel bebas lainnya yang mungkin berpengaruh pada produktivitas kerja adalah pelatihan, pendidikan, dan faktor motivasi.

Berdasarkan Tabel 1, maka persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian adalah $Y = 18,023 + 0,463 X$. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai koefisien positif yang membuktikan kontribusinya terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan

bahwa lingkungan kerja (X) memengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y). Demikian pula halnya dengan lingkungan kerja yang kuat maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18,023	5,107		3,499	,001
	x	,463	,108	,825	2,827	,006

a. Dependent Variable: Y

Nilai 0,463 merupakan koefisien regresi variabel lingkungan kerja, yang menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan 0,463 satu satuan lingkungan kerja, maka akan ada kenaikan sebesar 0,463 satu satuan untuk produktivitas kerja karyawan dengan asumsi variabel lain tetap. Sedangkan 18,023 merupakan konstanta yang menyatakan bahwa jika tidak ada faktor lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan sebesar 18,023.

Selanjutnya, hasil pengolahan statistik menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada. Nilai *p-value* 0,012 kurang dari 5% berarti hipotesis diterima.

KESIMPULAN

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkannya, maka perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif..

Implikasi Manajerial

Sesuai dengan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas

kerja, maka sudah seharusnya lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan dengan cara menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Saran Penelitian Mendatang

Nilai koefisien determinasi sebesar 12,6%, berarti berarti masih terdapat 87,4% variabel di luar model penelitian yang bisa menjelaskan variasi dependen variabel produktivitas kerja. Penelitian selanjutnya sangat dimungkinkan untuk memasukkan variabel-variabel lain tersebut ke dalam model penelitian, misalnya faktor pelatihan, pendidikan, dan pengembangan serta faktor motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BPU Universitas Diponegoro, Semarang.
- Manullang & Marihot Amh. Manullang. (2013). *Manajemen*. Yogyakarta : Penerbit Gadjah Mada University Press
- Sedarmayanti, (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung : Penerbit CV. Mandar Maju
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit PT Caps
- Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Kencana
- Wijayanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama