

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UD. KEMBANG SARI KABUPATEN BADUNG TAHUN 2012

I Wayan Senata¹, I Made Nuridja¹, Kadek Rai Suwena²

Jurusan Pendidikan Ekonomi
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

E-mail: {yan.nata@yahoo.co.id¹, madenuridja@yahoo.com¹,
kadek_suwena@yahoo.co.id²}@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) lingkungan kerja karyawan UD. Kembang Sari, (2) produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari, (3) besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang diberi skor dengan menggunakan Skala *Likert*. Dalam penelitian ini analisis deskriptif dengan pendekatan kausal digunakan sebagai metode analisis data. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja UD. Kembang Sari sebesar 2563 yang termasuk dalam kategori cukup baik sehingga masih perlu ditingkatkan, (2) produktivitas kerja UD. Kembang Sari sebesar 971 termasuk dalam kategori tinggi, namun masih perlu ditingkatkan, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja hal ini ditunjukkan dari signifikansi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan $0,000 < 0,05$ atau nilai t-hitung $> t$ -tabel yaitu $3,820 > 1,684$ dengan persentase pengaruhnya sebesar 27,7%.

Kata kunci: produktivitas kerja, lingkungan kerja

Abstract

This study aimed to determine (1) the employee work environment of UD Kembang Sari, (2) labour productivity of UD Kembang Sari (3) the influence of the work environment on employee productivity of UD Kembang Sari. Data collection techniques used were questionnaires were scored using a *Likert* Scale. In this study with a descriptive analysis of the causal approach is used as a method of data analysis. Research results indicate that (1) the work environment of UD Kembang Sari for 2563 are included in the category well enough that still needs to be improved, (2) labour productivity amounted to 971 of UD Kembang Sari in the high category, but it still needs to be improved, (3) environmental work has a positive effect on the productivity of this is shown on the significance of the work environment on employee productivity $0.000 < 0.05$ or t-count value $> t$ -table is $3.820 > 1.684$ with a percentage of 27.7% effects.

Keywords: employee productivity, work environment

PENDAHULUAN

Seiring kemajuan industrialisasi, keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan utama dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta. Sumber daya manusia dalam organisasi sering disebut dengan tenaga kerja. Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik, karena manusia

pada dasarnya memiliki perilaku, perasaan, akal budi dan tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang sangat lumrah bagi setiap perusahaan. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja.

Perusahaan dagang maupun perusahaan jasa pada umumnya mempunyai tujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, namun pada kenyataannya produktivitas kerja karyawan di Indonesia tahun relatif rendah bila dibandingkan dengan beberapa negara tetangga, dan upaya peningkatan produktivitas karyawan pun masih banyak mengalami hambatan ataupun kesulitan-kesulitan. Keadaan ini menunjukkan bahwa kebijakan perbaikan dan peningkatan produktivitas sangat berkaitan dengan banyak faktor baik dalam diri karyawan maupun perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan kerja antara bawahan dan atasan, dan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Basu Swastha (2002:26) "lingkungan kerja perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan faktor-faktor ekstern yang dapat mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya". Menurut Agus Ahyari (1993 : 150) "lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja", sedangkan menurut Nitisemito (1991) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat

mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja sosial, dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Kita bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, kita juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian kita wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan. Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalah-pahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi kerja karyawan dan membangun tim kerja yang solid. Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja dan emosi para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup luas ruang kerja, penerangan, kebisingan, suhu udara di tempat kerja, warna ruangan, kebersihan dan musik di tempat kerja.

Perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan tempat bekerja mulai dari penerangan, ventilasi udara, kenyamanan, keamanan dan kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan mengakibatkan karyawan akan semangat dalam bekerja karena setengah dalam sehari waktu mereka dihabiskan dalam lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Kerja produktif tidak saja memerlukan keterampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman yang

mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan.

Proses pendirian suatu perusahaan baik itu yang bergerak dalam bidang dagang maupun jasa selalu didasari keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Bila perusahaan mampu mengelola dan mengendalikan tenaga kerja dengan baik tentunya akan memiliki produktivitas kerja karyawan yang tinggi sehingga produktivitas perusahaan juga menjadi lebih baik, yang nantinya diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan adanya penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan memotivasi karyawan untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dimensi yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja adalah efektivitas dan efisiensi. Dimensi efektifitas dengan indikator yaitu pencapaian kualitas dan kuantitas, sedangkan dimensi efisiensi dengan indikator yaitu cara penggunaan mesin, cara pemanfaatan bahan baku, cara pemanfaatan perlengkapan dan peralatan, cara pemanfaatan tempat kerja, dan waktu penyelesaian produk.

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Menurut Budihardjo (1998), lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu. Kondisi lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu. Lingkungan kerja yang nyaman sering ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya struktur tugas, *design* pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama, ketersediaan sarana penunjang dan

reward. Jika faktor tersebut dapat terpenuhi dan berjalan sebagaimana mestinya, artinya sudah seiring sejalan, maka lingkungan kerja yang nyaman pasti dirasakan. Berbeda halnya dengan kondisi pekerjaan yang berlebihan, tidak jelas alur kerja, ditambah dengan tidak tersedianya sarana yang memadai, lingkungan kerja akan menjadi tidak sehat dan membosankan. Lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman mempunyai akibat yang berantai antara lain: (a) semangat kerja karyawan akan menurun, (b) gairah kerja karyawan akan menurun, dan (c) tingkat produktivitas karyawan juga semakin menurun. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Lingkungan kerja terbagi dalam dua dimensi, yaitu lingkungan fisik dan Non fisik/sosial. Dimensi lingkungan fisik dengan indikator berupa ruangan kerja, penerangan, suara bising, keadaan udara, warna, kebersihan, dan musik ditempat kerja. Sedangkan dimensi lingkungan kerja non fisik dengan indikator berupa hubungan karyawan, keterjaminan kerja, perasaan karyawan dan jenjang karir.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada UD. Kembang Sari tahun 2012, diperoleh realita bahwa karyawan merasa tidak nyaman dan kurang semangat dalam bekerja di lingkungan kerja perusahaan yang menyebabkan karyawan tidak optimal dalam bekerja sehingga berdampak pada produktivitas perusahaan. Produktivitas kerja karyawan masih rendah yaitu dapat dilihat dari belum tercapainya target perusahaan untuk menghasilkan 55 buah *sanggah* perbulan yang hanya bisa menghasilkan rata-rata 50 buah *sanggah* perbulan, 55.000 buah batako perbulan yang hanya bisa mencapai rata-rata 48.000 buah perbulan, 1.200.000 taro yang hanya menghasilkan rata-rata 1.000.0000 buah perbulan.

Hal yang mengakibatkan belum tercapainya target perusahaan tersebut adalah lingkungan kerja yang kurang memadai yaitu: (a) lingkungan kerja yang sempit dan suhu udara panas untuk produksi dan pemasaran yang menyebabkan karyawan cepat lelah

bekerja, merasa tidak nyaman, bosan dan kurang semangat dalam bekerja sehingga tidak tercapai target produk perusahaan baik dari segi kualitas dan kuantitas, (b) suara bising karena dekat jalan raya dan atap bocor pada musin hujan akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara optimal, (c) penerangan yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyaknya mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan yaitu pada tempat pembuatan sanggah karena pada tempat pembuatan sanggah tertutup dan tidak terkena cahaya matahari sehingga selalu memakai cahaya lampu, (d) tujuh orang pegawai sering terlambat kerja dan pulang lebih awal karena tidak nyaman dan bosan di tempat kerja yang sempit dan kurangnya pengawasan oleh manajer karena UD. Kembang Sari yang memiliki tujuh tempat kerja diantaranya dua tempat pemasaran dan lima tempat produksi sehingga manajer tidak sempat mengawasi karyawannya ke-tujuh tempat sekaligus secara bersamaan. Pada saat hujan, kerja karyawan terganggu karena bocornya atap dan membasahi beberapa kayu untuk pembuatan *sanggah*, disamping itu tempat penyimpanan dan pemasaran tidak beratap sehingga barang hasil produksi terus terkena cahaya matahari dan hujan pada musin penghujan. Bila hal tersebut dibiarkan maka dapat mempengaruhi kualitas produk, yang pada akhirnya tidak dapat tercapainya target produk. Idealnya, produktivitas kerja akan tinggi apabila karyawan dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas produk yang tinggi dengan pemanfaatan sarana, prasarana, dan waktu yang seefektif mungkin (Siagian, 2002). Produktivitas kerja yang rendah dapat dilihat dari target-target yang telah ditetapkan perusahaan belum dapat terpenuhi di setiap bidangnya.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) lingkungan kerja karyawan UD. Kembang Sari, (2) produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari, (3) seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari.

METODE

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Kembang Sari. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kausal. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang sifatnya memberi gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat variabel yang diselidiki (Nazir, 1999:63). Penelitian dengan menggunakan pendekatan kausal adalah penelitian yang tujuannya untuk mengetahui sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel X dan variabel Y. Variabel bebas (X) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja.

Subjek dalam penelitian ini adalah UD. Kembang Sari. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada UD. Kembang Sari.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Kembang Sari yang berjumlah 40 orang pada tahun 2013. Karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka penelitian ini termasuk penelitian populasi. Suharsini Arikunto (1998) menyatakan, apabila populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data kuantitatif adalah data jumlah karyawan dan data hasil jawaban kuesioner mengenai lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan, sedangkan data kualitatif adalah data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka atau data yang berbentuk kata-kata atau tulisan, yang

bertujuan untuk membantu membaca data hasil penelitian yang bersifat kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari sumber data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari lapangan, yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan, survei dan wawancara atau memberi daftar pertanyaan yang berupa kuesioner mengenai lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (karyawan atau pimpinan perusahaan) untuk dimintai keterangan mengenai variabel yang diteliti, yaitu variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Kuesioner lingkungan kerja akan diisi oleh karyawan dan kuesioner produktivitas diisi oleh pimpinan perusahaan. Data yang akan diperoleh dari penelitian ini yaitu melalui pendapat-pendapat atau jawaban-jawaban dari para karyawan yang didapatkan melalui pemberian kuesioner. Untuk mengolah data yang telah dikumpulkan maka dipergunakan sistem penskoran dengan menggunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2002:86) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama (Syofian Siregar, 2011: 161). Pengujian instrumen dilakukan dengan dua jenis pengujian yaitu pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Uji validitas ini dimaksudkan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Suharsimi Arikunto (2009: 180) pengujian validitas dapat dilakukan dengan

menggunakan korelasi product moment, adapun rumusnya adalah :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (1)$$

Uji reliabilitas untuk instrument penelitian ini menggunakan rumus Alpha. Adapun rumus Alpha tersebut adalah sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right] \quad (2)$$

Butir soal yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa butir soal tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat nilai $r > 0,367$ jika nilai $r < 0,367$ maka dinyatakan tidak valid.

Nilai batas yang diperkenalkan untuk menguji apakah setiap variabel dapat reliabel, handal dan akurat dipergunakan formula Koefisien Alpha *Cronbach*. Variabel dapat dinyatakan reliabel apabila *Koefisien Alpha Cronbach* $\geq 0,6$.

Analisis deskriptif, digunakan untuk menjawab pertanyaan nomor satu dan dua yaitu untuk mengetahui lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari, sedangkan untuk menjawab pertanyaan nomor tiga yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menggunakan data hasil jawaban kuesioner yang diolah dengan menggunakan program SPSS *for windows* 16,0 melalui analisis regresi linear sederhana.

Analisis deskriptif merupakan suatu teknik yang menggambarkan dan menginterpretasikan arti data-data yang telah terkumpul baik yang berbentuk angka maupun yang berbentuk kata-kata. Menurut Nazir (1999) bahwa tujuan deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari. Untuk menganalisis lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan digunakan formula yaitu (1) menghitung jumlah item pertanyaan pada masing-masing dimensi lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan, (2) menentukan skor tertinggi dan skor terendah dari keseluruhan alternatif jawaban, (3) menentukan interval/rentang skor lingkungan kerja dan produktivitas kerja dengan ketentuan sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Kategori}} \quad (3)$$

Dari rumus skor tertinggi dan terendah maka dapat diketahui interval dari masing-masing dimensi lingkungan kerja serta interval dari masing-masing dimensi produktivitas kerja.

Untuk menganalisis permasalahan nomor tiga dalam skripsi ini menggunakan metode regresi linear sederhana. Adapun langkah-langkahnya adalah yaitu: (a) menentukan variabel terikat (*dependent variable*), regresi dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka variabel terikatnya adalah produktivitas kerja karyawan, (b) variabel bebas (*independent variable*), variabel bebas adalah variabel yang diduga merupakan penyebab (determinan) variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, (c) Jenis regresi yang digunakan merupakan jenis regresi sederhana dimana hanya terdapat satu buah variabel bebas dan satu buah variabel terikat.

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Budi Sentosa dan Ashari, 2005: 231). Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya

akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak yaitu: (a) jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, (2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Model dibentuk berdasarkan tinjauan teoritis bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya adalah linear. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antar dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai dengan hasil observasi yang ada.

Untuk melihat apakah ada hubungan yang linear antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada grafik *outuput* SPSS hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Dikatakan linear apabila garis lingkungan kerja pada grafik meningkat seiring dengan peningkatan produktivitas kerja, begitu juga sebaliknya apabila peningkatan produktivitas kerja tidak diikuti oleh peningkatan lingkungan kerja maka dapat dikatakan tidak ada hubungan linear antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Imam Gozali, 2005)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

**HASIL DAN PEMBAHASAN
HASIL**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, lingkungan kerja karyawan UD. Kembang Sari pada tahun 2012 dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut.

Tabel 4.1 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja UD. Kembang Sari

Dimensi Lingkungan Kerja	Skor	Kategori
Lingkungan kerja fisik	1783	Baik
Lingkungan kerja non fisik	780	Cukup baik
Total	2563	Cukup baik

(Sumber: Data Ordinal Lingkungan Kerja pada Lampiran 6)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan total lingkungan kerja UD. Kembang Sari tahun 2012 berada pada kategori cukup baik, dengan skor lingkungan kerja sebesar 2563. Skor lingkungan kerja tersebut berada pada rentang kriteria klasifikasi antara 1976 - 2583.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari pada tahun

2012 dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2 Hasil Kuesioner Produktivitas Kerja UD. Kembang Sari

Dimensi Produktivitas Kerja	Skor	Kategori
Efektivitas	260	Cukup tinggi
Efisiensi	703	Tinggi
Total	971	Tinggi

(Sumber: Data Ordinal Produktivitas Kerja pada Lampiran 6)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan total produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari tahun 2012 berada pada kategori tinggi, dengan skor produktivitas kerja karyawan sebesar 971. Skor produktivitas kerja karyawan tersebut berada pada rentang kriteria klasifikasi antara 952 - 1175.

Hubungan kausal antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dicari dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS. Hasil pengolahan data dengan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.3 Output SPSS Model Summary

Model	R	R Squared	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.527 ^a	.277	.258	2.51457	.277	14.592	1	38	.000

(Sumber: Lampiran 7 SPSS 16.0 for windows)

Untuk menggambarkan besarnya pengaruh dalam persamaan dapat dilihat

dari output spss seperti tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel 4.4 Output SPSS Model Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.837	4.766			.385	.702
	X	.325	.085	.527		3.820	.000

(Sumber: Lampiran 7 SPSS 16.0 for windows)

Persamaan yang telah digambarkan tersebut dapat diketahui apakah model tersebut layak digunakan untuk

memprediksi variabel produktivitas kerja, dapat digunakan output spss seperti tabell 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5 Output SPSS Model Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.264	1	92.264	14.592	.000 ^a
	Residual	240.276	38	6.323		
	Total	332.540	39			

(Sumber: Lampiran 7 SPSS 16.0 for windows)

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.1 di atas maka dapat diketahui bahwa skor lingkungan kerja karyawan UD. Kembang Sari Tahun 2012 sebesar 2563. Skor ini termasuk dalam kategori cukup baik karena berada pada rentang skor antara 1976 – 2583. Hal ini memberikan indikasi bahwa lingkungan kerja yang disediakan oleh UD. Kembang Sari Badung cukup baik bagi karyawan namun masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja seperti, menyediakan lingkungan kerja yang memadai, nyaman, dan selalu menciptakan hubungan kekeluargaan yang harmonis untuk menciptakan rasa nyaman dan senang karyawan dalam bekerja.

Produktivitas kerja pada dasarnya merupakan perbandingan antara *output* dengan *input* per satuan waktu dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik sehingga memiliki tingkat keunggulan yang diharapkan untuk memenuhi keinginan konsumen. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada UD. Kembang Sari dapat dilihat dari dimensi-dimensi produktivitas kerja karyawan yaitu efektivitas dan efisiensi.

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.2 di atas maka dapat diketahui bahwa skor produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari Tahun 2012 sebesar 971. Skor ini termasuk dalam kategori tinggi karena berada pada rentang skor antara 952 – 1175. Hal ini memberikan indikasi bahwa produktivitas kerja karyawan pada UD. Kembang Sari dirasakan sudah tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan dan lingkungan kerja yang disediakan oleh

perusahaan belum dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan bagi karyawan dalam bekerja, sehingga hal ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat menjamin kenyamanan para karyawannya dalam bekerja seperti menyediakan lingkungan kerja yang memadai, menanam pohon di sekitar tempat kerja agar udaranya segar dan menghasilkan cukup oksigen di sekitar tempat kerja, menyediakan semua fasilitas karyawan dalam bekerja agar tidak terhambat dalam bekerja, perusahaan juga harus menciptakan hubungan yang harmonis dalam lingkungan kerja tersebut

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana besarnya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 27,7%, jadi masih ada variabel lain yang mempengaruhi sebesar 72,3% variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di luar dari variabel lingkungan kerja cukup besar hal ini disebabkan karena untuk mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan tidak dapat diukur dengan menggunakan satu dimensi saja. Variabel lain yang mempengaruhi seperti upah, kesehatan karyawan, *skill* (pendidikan, latihan, pengalaman, dan bakat), teknologi dan motivasi.

Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dapat dilihat pada nilai B dalam tabel 4.4. dari nilai B tersebut dapat diketahui bahwa setiap terjadi tambahan satu satuan lingkungan kerja akan menyebabkan tambahan produktivitas kerja sebesar 0,325.

Dilihat dari hasil perhitungan tabel anova diketahui bahwa F-hitung sebesar 14,592 dengan probabilitas sebesar 0,000,

ini berarti $p\text{-value}=0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini memberikan indikasi bahwa model tersebut layak untuk digunakan dalam memprediksi produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil analisis juga diketahui bahwa $t\text{-hitung} (3,820) > t\text{-tabel} (1,684)$ dengan taraf signifikansi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar $p\text{-value} (0,000) < \alpha (0,05)$, maka hal ini memberikan indikasi bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari.

Kelemahan penelitian ini adalah peneliti tidak bisa mengadakan pengamatan langsung bagaimana produktivitas kerja karyawan pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Peneliti hanya melakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner, dan dibantu dengan wawancara secara sederhana kepada karyawan dan manajer yang ada pada UD. Kembang Sari.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Lingkungan kerja karyawan UD. Kembang Sari secara total berada pada kategori cukup baik, ini dibuktikan dari hasil jawaban kuisisioner dengan skor lingkungan kerja berada pada interval cukup baik yaitu sebesar 2563.

Produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari secara total berada pada kategori tinggi. Ini dapat dibuktikan dari hasil jawaban kuisisioner dengan skor produktivitas kerja karyawan berada pada interval tinggi yaitu sebesar 971.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari signifikansi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis penelitian ini diterima, di mana persentase pengaruhnya sebesar 27,7%.

SARAN

Adanya permasalahan lingkungan kerja hendaknya manajer memperhatikan dan meningkatkan lagi hal-hal yang menyangkut tentang hubungan karyawan, keterjaminan kerja, perasaan karyawan dan jenjang karir dengan bersama-sama menciptakan hubungan yang harmonis

antara atasan dan bawahan, sesama karyawan, memberikan jaminan kerja, mempekerjakan karyawan sesuai dengan kemampuan atau keahlian karyawan dan adanya jenjang karir yang adil sesuai kemampuan karyawan sehingga lingkungan kerja menjadi lebih baik untuk mendukung kenyamanan karyawan bekerja dalam upaya mengoptimalkan produktivitas kerja.

Manajer hendaknya dapat mewujudkan kedisiplinan dan memberikan motivasi kepada semua karyawannya dalam bekerja agar dapat mencapai 55 buah sanggah perbulan, 55.000 buah batako perbulan dan 1.200.000 taro perbulan. Dalam menunjang kualitas produk maka diperlukan ketelitian para karyawan dalam pembuatan produk, menyediakan bahan baku yang berkualitas, menyediakan tempat penyimpanan dan pemasaran produk yang memadai.

Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu mengembangkan dan menyediakan lingkungan kerja yang lebih luas, pembuatan tempat kerja yang terbuka agar udara bebas masuk dan ke luar secara lancar, memberikan pencahayaan yang jelas, menanam pohon di sekitar tempat kerja supaya menghasilkan udara yang sejuk, dan mengupayakan kerapian penyimpanan bahan baku, bahan jadi, dan fasilitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1993. *Manajemen Produksi*. Edisi Ke IV. Yogyakarta : BPF.
- Arep, Ishak dan Hendry Tanjung, 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widayarsana Indonesia.
- Arikunto, 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budihardjo. 1998. *Peranan Lingkungan Kerja*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nazir, Moh. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Santoso, Budi dan Ashari. 2005. Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset.

Siregar, Syofian. 2011. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: Garfindo Persada.

Sugiyono, Masrun. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Bandung: CV. Alfabeta.

Swastha, Basu. 2002. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty.