



# International Journal Administration, Business & Organization

E-ISSN 2721-5652

Available at <https://ijabo.a3i.or.id>

International Journal Administration, Business and Organization, 2020, Vol. 1 (3), 2020: 47-53

## Investigasi Pengaruh Lingkungan Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan *Investigation of The Influence of Working Environment on Employee's Work Productivity*

**Luluh Abdilah Kurniawan<sup>1</sup> and Undang<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>PT. ERD, Indonesia, <sup>2</sup>STISIP Guna Nusantara, Indonesia

<sup>1</sup>Email: [luluhabdilah@gmail.com](mailto:luluhabdilah@gmail.com)

### ABSTRACT

This investigation is to prove the effectiveness of the working environment for the employees. The object of this research is the employees of a trading company. The total population is the same as the total sample. This research uses a descriptive method with multiple regression analysis. The result of the study shows that a safe, comfortable, and neatly organized working environment affect the employees' work productivity. Air circulation, air temperature, workspace, room layout are the dimensions that greatly affect the employees' work productivity.

**Keywords:** work environment, work productivity, air circulation, air temperature, workspace, room layout.

JEL Classifications: J81, J24, E24

### ABSTRAK

Tujuan dari investigasi ini yaitu untuk membuktikan apakah lingkungan kerja memiliki dampak pada pekerja. Para karyawan perusahaan dagang menjadi objek dalam penelitian ini. Total populasi sama dengan total sampel. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan analisis regresi berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan rapi dan tertata dengan baik mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sirkulasi udara, suhu udara, ruang kerja dan tata letak ruang adalah dimensi yang paling berpengaruh dalam menentukan produktivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci:** lingkungan kerja, produktivitas kerja, sirkulasi udara, suhu udara, ruang kerja dan tata letak.

JEL Classifications: J81, J24, E24

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan mempunyai tujuan dan kegiatan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Untuk mencapai hal tersebut, kerap kali diperlukan adanya kemampuan manajemen perusahaan dan strategi dari para manajer untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan perusahaan. Di samping itu, sumber daya manusia dan teknologi telah menempati posisi yang sangat strategis untuk mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Penggunaan sumber daya manusia secara ekstensif dan konvensional telah banyak ditinggalkan orang. Sebaliknya, pola tersebut bergeser menuju penggunaan yang lebih intensif dan modern dari semua sumber-sumber ekonomi.

Dalam mewujudkan tercapainya tujuan tersebut, manajer mempunyai tanggung jawab untuk mengoptimalkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu faktornya adalah masalah lingkungan kerja karyawan, karena seperti yang telah kita ketahui bahwa lingkungan kerja karyawan akan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja karyawan yang kurang mendukung bagi karyawan, akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan, secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Begitu pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja mendukung bagi karyawan, maka tingkat produktivitasnya akan tinggi. Tetapi hal itu tidak berlaku secara timbal balik. Hal ini dipengaruhi oleh naik turunnya produktivitas, juga ditentukan oleh beberapa faktor antara lain seperti: pengaruh dari ketersediaan peralatan dan teknologi, ketersediaan material dan sebagainya. Peneliti mengkaji dampak dari lingkungan kerja pada produktivitas kerja karyawan perusahaan bisnis.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah ilmu seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen berkembang menjadi satu bidang, ilmu yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni manajemen yang berfokus pada masalah manusia yang memiliki posisi utama di setiap perusahaan dan organisasi (Hermina & Yosepha, 2019). Flippo (1990: 5) mengemukakan bahwa manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dan sumber-sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Sedangkan menurut pendapat Handoko (2001) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan cara dari perusahaan untuk pengadaan manusia dengan cara perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi.

### **Fungsi Manajemen Personalia**

Dari definisi manajemen personalia menurut Flippo (1990:5), seorang manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi dasar manajemen dan fungsi-fungsi pelaksanaan. Menurut Handoko (2001), dalam penerapannya, manajemen personalia bertujuan untuk

meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi dan juga untuk memberikan kepada organisasi suatu kerja yang efektif dan efisien. Lebih luasnya lagi, manajemen personalia bertujuan untuk mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah kuantitas dan tipe kualitas yang tepat. Ini dapat berarti manajemen personalia bertujuan mengelola semua SDM yang secara manusiawi. Perencanaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan dengan baik akan menghasilkan manfaat sebagai berikut: Manajemen tingkat atas memiliki pandangan yang lebih baik tentang dimensi sumber daya manusia dari keputusan bisnis. Biaya SDM dapat diturunkan karena manajemen dapat mengantisipasi bahwa ketidakseimbangan membutuhkan biaya tinggi atau tidak ditangani. Lebih banyak waktu tersedia untuk menempatkan bakat karena kebutuhan telah diantisipasi dan diidentifikasi sebelum ada kebutuhan aktual untuk staf ini. Ada peluang yang lebih baik untuk memasukkan anggota kelompok yang dilindungi dalam rencana pertumbuhan di masa depan untuk meningkatkan keragaman organisasi (Razak, Sarpan, & Ramlan, 2018).

### **Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen diantaranya :

- Perencanaan (*Planning*). Para manajer yang efektif menyadari bahwa bagian terbesar dari waktu mereka harus disediakan untuk perencanaan. Bagi manajer personalia, perencanaan berarti penentuan program personalia, yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun untuk perusahaan tersebut. Dengan kata lain, proses penentuan sasaran akan melibatkan partisipasi aktif dan kesadaran penuh dari manajer personalia, dengan keahliannya dalam bidang sumber daya manusia.
- Pengorganisasian (*Organizing*). Apabila serangkaian tindakan telah ditentukan, perlu adanya organisasi untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Seorang manajer personalia dapat merancang struktur hubungan antara pekerjaan personalia dan faktor-faktor fisik.
- Pengarahan (*Direction*). Fungsi berikutnya adalah fungsi pengarahan atau operasi, yakni melakukan pekerjaan. Dalam definisi di atas, fungsi ini diberi nama “pengarahan” tetapi untuk hal itu mungkin diberi nama lain, seperti motivasi, “pelaksanaan atau pemberian perintah”. Banyak sekali kesulitan yang dihadapi dalam memberikan perintah pada orang untuk bersedia bekerja secara efektif, walaupun tingkat kesulitan itu tentu bermacam-macam.
- Pengendalian (*Controlling*). Fungsi manajemen yang terakhir adalah pengendalian, yaitu pengamatan atas tindakan dan perbandingannya dengan rencana dan perbaikan atas setiap penyimpangan yang mungkin terjadi, atau pada saat-saat tertentu, penyusunan kembali rencana-rencana dan penyesuaian terhadap penyimpangan yang tidak dapat diubah. Pengendalian adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi.

### **Fungsi Pelaksanaan SDM**

Fungsi pelaksanaan SDM ada enam yaitu :

1. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*). Fungsi pelaksanaan atau operasional pertama dari manajemen personalia adalah usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. Hal-hal yang dilakukan berkaitan dengan ini adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk perekrutan, seleksi dan penempatan. Penentuan sumber daya manusia yang diperlukan harus berdasar pada tugas-tugas yang tercantum pada rancangan pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya. Proses pengangkatan yang

- sebenarnya memerlukan banyak kegiatan yang dirancang untuk menyaring personalia, seperti peninjauan formulir-formulir lamaran.
2. Pengembangan. Sesudah personalia diperoleh, mereka harus dikembangkan sampai tingkat tertentu. Pengembangan merupakan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk mencapai prestasi kerja yang tepat. Hal ini merupakan suatu kegiatan yang amat penting dan akan terus tumbuh karena perubahan-perubahan teknologi untuk menjalankan tugas-tugas yang semakin bervariasi.
  3. Kompensasi. Fungsi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi. Walaupun beberapa penelitian tentang moral dilakukan, yang mana hasilnya cenderung mengurangi pentingnya arti penghasilan dalam bentuk uang bagi para karyawan.
  4. Integrasi. Setelah karyawan diperoleh, dikembangkan dan diberi kompensasi secara layak, maka tantangan berikutnya yang sangat sulit dan mengecewakan bagi manajemen adalah integrasi. Kita mendefinisikan integrasi sebagai usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi yang layak atas kepentingan perorangan, masyarakat dan organisasi. Definisi ini berpijak atas dasar kepercayaan bahwa dalam masyarakat terdapat tumpang tindih kepentingan yang cukup berarti. Akibatnya, kita harus mempertimbangkan perasaan dan sikap personalia dalam menerapkan asas-asas dan kebijakan organisasi.
  5. Pemeliharaan. Jika kita melaksanakan fungsi-fungsi di atas dengan baik, maka kita sekarang memiliki tenaga kerja yang mempunyai kemauan untuk bekerja. Pemeliharaan merupakan usaha untuk mengabdikan keadaan ini. Terpilihnya kemauan bekerja sangat dipengaruhi oleh komunikasi dengan para karyawan. Keadaan jasmani karyawan harus menjaga kesehatan dan keselamatan kerja.
  6. Pemisah. Jika fungsi pertama manajemen personalia adalah untuk mendapatkan karyawan, maka fungsi terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikan orang-orang tersebut kepada masyarakat. Organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pemutusan hubungan kerja sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan, dan menjamin bahwa warga masyarakat yang dikembalikan tersebut berada dalam keadaan sebaik mungkin.

### **Lingkungan Kerja**

Untuk dapat menyusun strategi perusahaan yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, sang penyusun strategi perlu mengidentifikasi kesempatan-kesempatan dan resiko dalam lingkungan kerja perusahaan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas para pekerja (Lestary, L., & Chaniago, H., 2018). Lingkungan juga termasuk dari budaya perusahaan, yang mana berartikan sistem nilai yang dirasakan oleh semua karyawan di perusahaan. Selain dipahami, seluruh jajaran percaya pada sistem nilai-nilai ini sebagai dasar gerak organisasi (Widodo & Silitonga, 2017).

Menurut pendapat Nitisemito (1982) dalam bukunya manajemen personalia, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sedangkan Reksohadiprodjo, dkk (1986) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “pengaturan penerangan tempat kerja, pegontrolan terhadap suara gaduh dalam pabrik, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan tentang keamanan kerja”.

Dari kedua pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi pekerja dalam melakukan suatu aktivitas baik menyangkut tentang *lay out* pabrik, tempat kerja, serta kenyamanan dan keamanan dari tempat seseorang bekerja.

## **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dalam perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (1996:110) adalah sebagai berikut:

- **Pewarnaan.** Faktor ini mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap pekerja didalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, telah menjadi sebuah keharusan untuk memperhatikan dan memanfaatkan warna dalam suatu perusahaan, dalam arti warna apa saja yang dapat dipengaruhi semangat kerja pada karyawan.
- **Kebersihan.** Kebersihan adalah syarat untuk memperoleh kesehatan. Dalam setiap perusahaan, hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan. Selain berpengaruh pada kesehatan jasmani, kesehatan lingkungan kerja juga mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan yang bersih menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini mempengaruhi seseorang untuk lebih semangat untuk bekerja. Kebersihan lingkungan kerja tidak hanya tempat lingkungan kerja saja tapi tempat kamar mandi kecil juga perlu dijaga kebersihannya.
- **Pertukaran Udara.** Pertukaran udara/sirkulasi udara sangat diperlukan untuk mendapatkan udara yang bersih dan sehat. Karena pertukaran udara yang cukup ini menimbulkan kesegaran fisik dan mendorong semangat kerja karyawan. Untuk menimbulkan udara yang cukup baik, maka keberadaan ventilasi menjadi sangat penting. Dengan adanya ventilasi, kemudahan sirkulasi udara, oksigen yang cukup, dapat difasilitasi dengan maksimal sehingga udara bebas masuk dan kesehatan fisik karyawan akan terjamin.

## **Tinjauan Mengenai Produktivitas**

Semua perusahaan pasti mempunyai keinginan agar tujuan dan sasarannya bisa terlaksana dengan baik. Hal ini tidak terlepas dari peran seorang manajer didalam memimpin perusahaannya. Seorang pemimpin harus bertindak untuk membantu suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran melalui penggunaan kemampuan para karyawannya (Kasim, Kashim, & Rahim, 2016). Terdapat berbagai dimensi dalam mengukur kemampuan dan hasil kerja seseorang, diantaranya bisa dilihat dari kinerja atau produktivitas kerja karyawan. Gomes (1995:159), menyatakan bahwa secara umum, pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input, bisa dilihat dari biaya produksi dan biaya peralatan. Output itu sendiri bisa terdiri dari penjualan, pendapatan dan kerusakan. Sedangkan Simanjuntak (1985:38) mengatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian filosofi, definisi kerja dan teknis operasional didalamnya berisi:

1. Filosofi produktivitas yang mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.
2. Secara definisi kerja (kuantitatif), produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan per satuan waktu.
3. Teknik operasional mengandung makna peningkatan produktivitas yang dapat terwujud dalam empat bentuk:
4. Jumlah produksi yang sama diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
5. Jumlah produksi yang lebih besar dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
6. Jumlah produksi yang lebih besar dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama.
7. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Simanjuntak (1985:39) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu: kualitas dan kemampuan kerja, ini dipengaruhi oleh tingkat

pendidikan dan latihan; motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan. Pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan langsung dengan cara pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita guna kelancaran pelaksanaan tugas.

### **Kerangka Pemikiran**

Produktivitas kerja karyawan telah menjadi bagian integral dalam misi dan tujuan sebagian besar perusahaan untuk mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan terhadap suatu jasa atau layanan ditentukan oleh tingkat kepentingan karyawan dibandingkan dengan hasil persepsi karyawan terhadap pelayanan tersebut. Salah satu faktor yang menentukan produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang terdiri dari enam dimensi yaitu penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruangan kerja, tata letak ruang, dan privasi ruang kerja.

Sedangkan produktivitas kerja karyawan diukur dari tindakan konstruktif, percaya diri sendiri dalam bekerja, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerja, mampu mengatasi berbagai persoalan. Masing-masing dimensi diduga memiliki hubungan dengan produktivitas karyawan.

## **METODOLOGI**

Objek penelitian ini adalah lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan perusahaan. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah para karyawan sebuah perusahaan dagang. Populasi penelitian terdiri dari karyawan perusahaan dagang terkait dan total populasi dijadikan jumlah sampel dengan jumlah 64 karyawan. Metode penelitian yang dipakai deskriptif dan data-data penelitian diolah dengan menggunakan uji mean dan uji regresi berganda.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil perhitungan dengan menggunakan regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,9996. Hal ini berarti besar kemampuan variabel lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 99,96%. Hasil pengujian juga memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai signifikansi 0,000 atau perhitungan yang diperoleh signifikan dan memiliki tingkat kepercayaan tinggi. Artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja dinaikkan satu persen maka variabel produktivitas kerja karyawan cenderung akan meningkat pula.

### **Pengujian Parsial**

Pengujian parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing dimensi pada produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujiannya diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 \\ = 0,351X_1 + 0,428X_2 + 0,441X_3 + 0,382X_4 + 0,390X_5$$

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa dimensi yang dominan mempengaruhi produktivitas berturut-turut adalah X3 (sirkulasi udara dengan total pengaruh secara parsial 29,76%), berikutnya X2 (suhu udara total pengaruh parsialnya 19,51%), X4 (ukuran ruang, total pengaruhnya 19,4%), X1 (penerangan total

pengaruhnya 16,63%), X5 (tata letak, total pengaruhnya 14,66%, sedangkan X6 (privasi ruangan) tidak ada pengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Hasil pengujian ini membuktikan bahwa dimensi yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dari konsep lingkungan kerja adalah yang berkaitan dengan pengendalian sirkulasi udara, pengendalian suhu udara yang nyaman dalam ruang kerja, *space* ruang kerja hendaknya mencukupi sesuai jenis pekerjaannya dan tata letak dari meja, peralatan dan mesin-mesin yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dominannya pengaruh dimensi suhu udara disebabkan iklim udara (daerah tempat kerja di lokal) yang cukup panas dan membuat orang cepat lelah. Inilah penyebab kenapa para karyawan menganggap pengendalian udara yang sejuk dan nyaman lebih penting dari dimensi lainnya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi berganda tentang lingkungan kerja terbukti memiliki dampak positif pada produktivitas kerja karyawan. Ini artinya penciptaan dan pengendalian lingkungan kerja yang nyaman akan dapat meningkatkan produktivitas orang-orang yang bekerja di area tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin B. (1990). *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam, Jilid 1, Jakarta: Erlangga
- Gomes, Cardoso Faustino. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi offset.
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEF.
- Hermina, U. N., & Yosepha, S. Y. (2019). The Model of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*.
- Kasim, M. M., Kashim, R., & Rahim, R. A. (2016). Development of a Two-dimensional Productivity Measurement Model for Higher Learning Institutions. *International Review of Management and Marketing*.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Nitisemito, Alex S. (1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Graha Indonesia.
- Razak, A., Sarpan, & Ramlan. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, dkk. (1986). *Menejemen Produksi*, Edisi Keempat. Yogyakarta: BFE UGM.
- Simanjuntak, Payaman. (1985). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Jakarta: FEUI.
- Widodo, D. S., & Silitonga, P. S. (2017). Company Performance Analysis: Leadership Style, Corporate Culture and Human Resource Development. *International Review of Management and Marketing*.