

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI CV. SAREPAH MEUTUAH STABAT

Tria Mutiara Amanda¹, Sinarsih Meliala²

Program Studi Psikologi, Fakultas Farmasi Dan Ilmu Kesehatan
Universitas Sari Mutiara Indonesia

Jln. Kapten Muslim No.79, Helvetia Tengah, Kota Medan, Sumatera Utara

Email : triamutiaraamanda31@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di CV. Sarepah Meutuah Stabat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan pengambilan sampel non-probabilitas. Jumlah sampel yang diambil adalah 41 orang. Dan berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan nilai $R = 0,559$ berarti ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 55,9%. Sementara R Square sebesar 0,313 menunjukkan bahwa ada pengaruh sebesar 31,3% antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, elemen tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor kepemimpinan, kompensasi serta pendidikan. Hasil pengujian analisis regresi sederhana mendapatkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ yang artinya terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di CV. Sarepah Meutuah Stabat. Hasil ini menjawab hipotesa penelitian yaitu bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Sarepah Meutuah Stabat yang artinya ada kemungkinan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an influence of the work environment on employee work productivity in CV. Sarepah Meutuah Stabat. This study used quantitative methods, with sampling techniques using non-probability sampling, with a total sample of 41 people. And based on the results of this study shows the value of $R = 0.559$ means that there is a relationship between the work environment and work productivity by 55.9%. While the R Square of 0.313 means that there is an influence between the work environment on work productivity by 31.3% and the rest is caused by other factors that were not studied in this study such as leadership, compensation and education factors. The results of a simple regression analysis test get a significant value of $0.000 < 0.005$ which means that there is an influence between work environment variables on work productivity in CV. Sarepah Meutuah Stabat. These results answer the research hypothesis, namely that there is an influence of the work environment on employee work productivity in CV. Sarepah Meutuah Stabat which means that it can be concluded that the hypothesis proposed is declared accepted.

Keywords : Work Environment, Work Productivity

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu organisasi yang memiliki tujuan. Salah satu tujuan tersebut adalah mendapatkan keuntungan. Tujuan ini dapat dicapai hanya jika kinerja perusahaan berjalan dengan efisien dan efektif, yang berarti peningkatan produktivitas. Perusahaan dan karyawan sangat saling membutuhkan; karyawan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan karyawan tidak dapat mencari nafkah tanpa perusahaan. Perusahaan harus memiliki cara untuk

mengelola sumber daya manusia, yaitu dengan memelihara karyawan dengan baik.

Setiap perusahaan menggunakan produktivitas karyawan sebagai tolak ukur dalam menjalankan kegiatan usahanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Ini sesuai dengan persaingan dagang saat ini, di mana perusahaan harus mengupayakan kualitas dan kesejahteraan karyawan mereka untuk menjadi daya saing perusahaan lain. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan,

kenyamanan tempat kerja merupakan komponen penting yang harus diperhatikan perusahaan.

Memiliki lingkungan kerja yang nyaman berarti berusaha menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka di tempat kerja. Ini dapat meningkatkan semangat dan semangat kerja. Jika lingkungan kerja dapat terus terjaga maka ini akan sangat berdampak pada produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Lingkungan kerja dikatakan baik jika dapat membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja dikatakan buruk apabila karyawan merasa tidak betah, tidak aman, tidak nyaman, atau terganggu, sehingga mereka tidak dapat bekerja secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja dikatakan buruk apabila karyawan merasa tidak aman, tidak nyaman, tidak ada gangguan, dan betah di tempat kerja mereka, yang memungkinkan mereka untuk berkonsentrasi dan memanfaatkan waktu kerja mereka sebaik mungkin.

Menurut data yang diperoleh dari hasil penelitian Sri Wahyuningsih (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja sebesar 51%. Panjaitan (2017) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa lingkungan tempat kerja memengaruhi produktivitas kerja sebesar 12,6%. Dan berdasarkan sumber data dan teori yang peneliti dapatkan, peneliti ingin mengangkat masalah ini ke dalam bentuk penelitian yang disebut “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV. Sarepah Meutuah Stabat.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Itu berlangsung selama tiga hari, yaitu pada tanggal 12 – 14 Juli 2023. Penelitian ini dilakukan di CV. Sarepah Meutuah Stabat yang terletak di Jalan Perniagaan No. 55, Kecamatan Stabat Baru, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara 20854.

Penelitian ini melibatkan 41 karyawan CV. Sarepah Meutuah Stabat dan 41 sampel.

Pada penelitian ini, metode pengambilan sampel non-probabilitas digunakan. Untuk mengumpulkan data, gunakan angket atau koesioner.

Peneliti menggunakan pilihan jawaban berikut dalam kuesioner penelitian: sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Pilihan yang dianggap positif atau mendukung diberi skor tertinggi, sedangkan pilihan yang dianggap negatif atau tidak mendukung diberi skor tertinggi, sangat tidak setuju.

Pilihan jawaban	Skor	
	Favourable	Unfavourable
Sangat setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak setuju (TS)	2	3
Sangat tidak setuju (STS)	1	4

Dalam penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lain. Namun, sebelum analisis data dilakukan, dilakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan linieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tests of Normality			
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Lingkungan_Kerja	.972	41	.404
Produktivitas_Kerja	.970	41	.338
*. This is a lower bound of the true significance.			
a. Lilliefors Significance Correction			

Sedangkan berdasarkan hasil dari output SPSS menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel Produktivitas Kerja adalah 0,338 lebih besar dari 0,05 yang berarti data terdistribusi normal.

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
			d f	Mea n Squ are	F	S i g .
Produktivi tas_Kerja *	Bet wee n Gro ups	(Com bined)	1 9	250. 571	2.3 70	. 0 2 9
		Linea rity	1	218 3.66 4	20. 65 5	. 0 0 0
		Devia tion from Linea rity	1 8	143. 177	1.3 54	. 2 5 1
	Within Groups	2	105. 722			
Total			4 0			

Berdasarkan uji linearitas antara variabel lingkungan kerja dan variabel produktivitas kerja Karena $0,000 < 0,05$, nilai F sebesar 20,655 menunjukkan signifikantitas linearitas 0,000, jadi variabel lingkungan kerja dan variabel produktivitas kerja adalah linear.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 ^a	.313	.295	11.091

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja

Berdasarkan output SPSS diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,559 nilai ini berarti bahwa hubungan pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 55,9%, dengan R Square 0,313, yang menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah 31,3%. Selain itu, faktor lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah 55,9%.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squa res	d f	Mean Squa re	F	Si g. .
1	Regres sion	2183. 664	1	2183. 664	17. 752	.0 00 b
	Residu al	4797. 361	3 9	123.0 09		
	Total	6981. 024	4 0			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja

Output diatas digunakan untuk menentukan taraf signifikan atau linearitas dari regresi. Setelah nilai signifikansinya kurang dari 0,05, hipotesis diterima, atau lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pekerja.

Coefficients ^a						
Model		Unstand ardized Coeffici ents		Stand ardize d Coeffici ents	t	S ig .
		B	St d. Err or	Beta		
1	(Constant)	94. 03 0	20. 05 7		4. 68 8	.0 0 0
	Lingkun gan_Kerja	1.0 17	.24 1	.559	4. 21 3	.0 0 0

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Berdasarkan tabel, kita dapat menemukan bahwa konstanta (a) adalah 94,030 dan koefisien regresi (b) adalah 1,017. Oleh karena itu, persamaan regresinya adalah: $Y = a + bX$ atau $94,030 + 1,017X$.

Distribusi Frekuensi Kategorisasi Lingkungan Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase (%)
Lingkungan Kerja	$X < 54$	Rendah	0	0 %
	$54 \leq X < 81$	Sedang	17	41,5 %
	$81 \leq X$	Tinggi	24	58,5 %
Total			41	100 %

Berdasarkan tabel diatas pada kategori sedang terdapat 41,5% dari 100% masuk pada kategori sedang dan 58,5% masuk pada kategori tinggi.

Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase (%)
Produktivitas Kerja	$X < 112$	Rendah	0	0 %
	$112 \leq X < 168$	Sedang	4	9,8 %
	$168 \leq X$	Tinggi	37	90,2 %
Total			41	100 %

Berdasarkan tabel diatas pada kategori sedang terdapat 9,8% dari 100% masuk pada kategori sedang dan 90,2% masuk pada kategori tinggi

Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik Dan Nilai Rata-Rata Empirik Mean Hipotetik

Untuk variabel lingkungan kerja, ada 27 butir yang dapat digunakan dengan Skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, dan mean hipotetiknya adalah $\{(27 \times 4) + (27 \times 1)\} : 2 = 67,5$. Untuk variabel produktivitas kerja, ada 56 butir yang dapat digunakan dengan Skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, dan mean

hipotetiknya adalah $\{(56 \times 4) + (56 \times 1)\} : 2 = 140$.

Mean Empirik

Berdasarkan output SPSS untuk mencari mean maka pada variabel lingkungan kerja mean empirik nya adalah sebesar 82,8, sedangkan pada variabel produktivitas kerja mean empirik nya adalah sebesar 178,2.

Statistics			
		Lingkungan_Kerja	Produktivitas_Kerja
N	Valid	41	41
	Missing	0	0
Mean		82.80	178.22

Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

Untuk mengetahui tinggi dan rendahnya pengaruh dari kedua variabel maka dibutuhkan kriteria yaitu, jika mean atau nilai rata-rata hipotetik lebih besar dari mean atau nilai rata-rata empirik, itu dianggap tinggi. Sebaliknya, jika selisihnya melebihi satu standar deviasi, itu dianggap rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai mean hipotetik variabel lingkungan kerja $67,5 < 82,8$ yang berarti tergolong tinggi, sedangkan variabel produktivitas kerja $140 < 178,2$ yang berarti tergolong tinggi.

Variabel	SD	Nilai Rata-Rata		Ket
		Hipotetik	Empirik	
Lingkungan Kerja	13,5	67,5	82,8	Tinggi
Produktivitas Kerja	28	140	178,2	Tinggi

PEMBAHASAN

Hasil uji analisis regresi linear sederhana lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Sarepah Meutuah Stabat menunjukkan nilai R sebesar 0,559, yang menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 55,9%, sedangkan nilai kuadrat sebesar 0,313 menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 31,3%, dan variabel lain yang tidak ditentukan

sebesar 68,7%. Hal ini didukung oleh Nuraini (2012) dalam jurnal Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan roti holland Pekanbaru yang menyatakan bahwa faktor kepemimpinan, kompensasi, Pendidikan dan pelatihan serta pengawasan - pengawasan secara keseluruhan dapat mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 67%.

Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 apabila dimasukkan kedalam rumus uji analisis regresi sederhana maka nilai a akan diambil dari *Unstandardized Coefficients* sebesar 94,030, dan untuk nilai b diambil dari koefisien regresi sebesar 1,017 sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 94,030 + 1,017 X$ dari hasil tersebut maka bisa diartikan jika setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja maka akan menyebabkan kenaikan produktivitas kerja sebesar 1,017 jika dilihat dari hasil output SPSS *Coefficient* Regresi Linear sederhana. Jika dilihat dari Distribusi Frekuensi pada variabel lingkungan kerja sebesar 41,5% dari 100% masuk pada kategori sedang. Dan pada variabel produktivitas kerja sebesar 90,2% masuk pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil nilai mean hipotetik variabel lingkungan kerja sebesar 67,5 sedangkan nilai empirik sebesar 82,8 ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik lebih tinggi dari rata-rata hipotetik. Sedangkan hasil nilai mean hipotetik variabel produktivitas kerja 140 dan nilai mean empirik sebesar 178,2 yang berarti tergolong tinggi.

Hasil pengujian analisis regresi linear sederhana mendapatkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ yang artinya terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan di CV. Sarepah Meutuah Stabat. Hasil ini menjawab hipotesa penelitian yaitu lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan di CV. Sarepah Meutuah Stabat yang artinya hipotesis diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian analisis regresi linear sederhana mendapatkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Dengan kata lain, variabel lingkungan kerja berpengaruh satu sama lain. dan variabel produktivitas kerja di CV. Sarepah Meutuah Stabat. Serta hasil hipotesa nya adalah bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di CV. Sarepah Meutuah Stabat, yang artinya hipotesis diterima. Dan hasil penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 31,3% sedangkan 55,9% merupakan variabel lain yang belum diteliti, seperti kepemimpinan, kompensasi, dan pendidikan, dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Saran

1. Saran Teoritis

- Studi ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, tentang bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Saran Praktis

- Bagi Perusahaan diharapkan agar terus dapat memperhatikan apa – apa saja yang menjadi faktor dari produktivitas kerja agar karyawan merasa nyaman pada saat melaksanakan tugasnya.
- Bagi Karyawan dengan dilakukannya penelitian ini adalah bertujuan sebagai masukan untuk karyawan sehingga dapat mengetahui produktivitas kerja karyawan berdasarkan lingkungan kerja nya dan diharapkan agar terus dapat meningkatkan kualitas kerjanya.
- Sekiranya penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel

yang sama, diharapkan peneliti juga akan memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan variabel lainnya yang dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Agus, Ahyari. 2015. Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
- Any Noor., (2013), Management Event. Bandung : Alfabeta
- Alex, Nitisemito Bandung. Ali, B. (2021). , (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia,
- Anoraga, Panji, 2001. Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Azwar, Saifuddin. 2000. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta : Pustaka Belajar. Djaali dan Muljono, Pudji. 2008. Pengukuran dalam Bidang Pendidikan. Jakarta: Grasindo.
- Burhanuddin, Y. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Perdanamedia Group.
- Edi Ahdiat. (2023). Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia (2018-2020). Diambil kembali dari: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/04/06/ini-perkembangan-produktivitas-pekerja-indonesia-5-tahun-terakhir>
- Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Hasibuan, M. (2006). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke - 7. In Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, T. dan Erlin Trisyulianti. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor).
- MADJIDU, Alfian; USU, Idrus; YAKUP, Yakup. Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 2022, 5.1: 444-462.
- Muhammad, Yani. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2002.
- Nitisemito, A. (2000). Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini. (2012). Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan roti hollan bakery pekanbaru
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen Vol 3. No. 2*, p. 1-5.
- Putu, N., Claudia, C., & Suana, I. W. 2018. DENPASAR AGUNG Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Keberhasilan organisasi perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi ters. 7(10), 5379–5406.
- Pruijt, Hans. 2003. Performance and Quality of Work Life, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 13, p.389-400
- SALEH, Abdul Rachman; UTOMO, Hardi. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Among Makarti*, 2018, 11.1.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya

- Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.
- Siagian, P. Sondang. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya, Prisma, Jakarta.
- Sugiyono. (2019). ALFABETA Metode . Jurnal: logi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Adnan, P., N.Y., & Trisakti, H. (2017). Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V. (2022). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT. PUSTAKA BARU.
- Sukamto. (1995). Manajemen Produksi Replasi. Yogyakarta: BPFU UGM
- Sumadi Suryabrata. 2014. Metodologi Penelitian, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- SUNARSI, Denok; KUSJONO, Gatot. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2019, 1.3: 38-52.
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian), Cetakan Pertama, Center For Academic Publishing Service (CAPS): Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- SOFYAN, Diana Khairani. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai. *Industrial Engineering Journal*, 2013, 2.1.
- Timpe, A.D., (2000), Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktivitas. P.T. Gramedia.
- ULUM, Alvin Efendi Khoirul; SUYADI, Bambang; HARTANTO, Wiwin. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, 2018.
- Wahyuningsih, Sri. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja." *Warta Dharmawangsa* 57 (2017).
- Wijayanto, Dian. 2012. Pengantar Manajemen. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.