

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.ALTRAK 1978 SANGATTA

Ananda Pricillya Tonapa¹, Eka Yudhyani², Camelia Verahastuti³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : anandapricilya@gmail.com

Keywords :

*Physical Work,
Environment and Work
Productivity.*

ABSTRACT

ANANDA PRICILLYA TONAPA, Faculty of Economics and Business, University of 17 August 1945 Samarinda. The Effect of Physical Work Environment on Employee Work Productivity at PT. Altrak 1978 Sangatta under the guidance of Mrs. Eka Yudhyani as Supervisor I and Mrs. Camelia Verahastuti as Supervisor II.

This study aims to determine the effect of the physical work environment on employee productivity at PT. Altrak 1978 Sangatta. The research problems are as follows: Does the physical work environment affect the work productivity of employees at PT Altrak 1978 Sangatta.

Hypothesis is based on the problem formulation and background, then the physical work environment (X) has a significant effect on work productivity (Y) employees at PT. Altrak 1978 Sangatta.

Basic theory used in this research is operational management, physical work environment and work productivity. The research method used in data collection is by using library research to obtain secondary data obtained from data from employees of PT. Altrak 1978 Sangatta.

Results showed that the research hypothesis was accepted, meaning that there was a positive and significant effect of the physical work environment on employee work productivity. This means that the physical work environment in a company can affect employee work productivity, if the company has a conducive environment then employee productivity increases.

PENDAHULUAN

Manajemen Operasional merupakan bagian dari manajemen yang erat kaitannya dengan mengawasi, merancang dan mengendalikan kegiatan produksi. Manajemen operasional ini bertugas mengendalikan kegiatan produksi atau proses perbaikan strategi kegiatan bisnis dalam hal produksi barang dan jasa Manajemen. Beberapa ahli mendefinisikan manajemen operasional kedalam pengertian yang umum. Seperti yang dikemukakan oleh Rusdiana (2014:21) mengatakan bahwa : Proses pencapaian tujuan organisasi melalui pengarahan dan pengendalian serangkaian kegiatan yang menggunakan sumber-sumber daya yang dimiliki untuk mengubah input menjadi output barang dan jasa. Sedangkan menurut Jay Heizer dan Barry Render (2015:3) mengatakan bahwa : “Manajemen operasional (*operations management*) adalah serangkaian aktivitas yang menghasilkan nilai dalam bentuk barang dan jasa dengan mengubah masukan menjadi hasil.”

Menurut Handoko (2012:8) mendefinisikan : “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi agar mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan”. Menurut Siagian

(2014 : 56): “mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari.”. Lingkungan yang kondusif dan nyaman, diharapkan memberi kenyamanan dan dapat mendorong pegawai giat bekerja sehingga produktivitas yang diharapkan dapat terwujud.

Fenomena menunjukkan bahwa Lingkungan kerja pada PT. Altrak 1978 mungkin kurang baik karna adanya beberapa faktor diantaranya, perusahaan ini berdiri di tengah kota dan juga dekat dengan permukiman masyarakat. Perusahaan ini juga berada di pinggi jalan besar yang sudah pasti banyak kendaraan yang berlalu-lalang yang menyebabkan kebisingan dan asap serta debu kendaraan baik itu dari motor, mobil hingga truk besar yang menyebabkan terganggunya proses pekerjaan, kurangnya tumbuh-tumbuhan hijau juga menyebabkan terganggunya sirkulasi atau pertukaran udara, seperti yang kita tau sangatta Kutai Timur, sangat terkenal dengan dunia pertambangan yang dimana banyaknya debu-debu dari batu bara yang akan mengganggu proses kegiatan yang ada di Perusahaan Terebut.

Menurut siagian dalam Nurjaman (2014 : 218) : “menyatakan bahwa Produktivitas kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya”. Produktivitas Kerja karyawan yang tinggi sangat di harapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kerja tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien, keberhasilan karyawan dapat diukur dari berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan diperusahaan saat bekerja, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Nitisemito (2014 : 97) : “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya, misalnya dengar air conditioner (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya”. Menurut Sedarmayanti (2012:27) Indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suhu
Suhu adalah suatu ukuran dingin atau panasnya keadaan sekitar lingkungan tempat kita berada.
2. Kebersihan
Kondisi dimana ruangan tempat bekerja dalam keadaan terjaga kebersihannya agar karyawan yang bekerja merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Ruangan yang bersih akan membuat suasana menjadi lebih indah sehingga karyawan akan menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Sirkulasi Udara
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan. Sumber utama udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.
4. Kebisingan
Kebisingan ditempat kerja menjadi salah satu polusi yang menyebabkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
5. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

6. Penerangan

Cahaya atau penerangan ditempat kerja sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris, *productive* yang artinya menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or kreate, creative* yang artinya kekuatan atau kemampuan dalam menghasilkan sesuatu karena dalam organisasi yang kreatif. Produktivitas kerja yang dihasilkan adalah wujud dari tujuannya. Menurut Ravianto J. (2013) : “Bahwa produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan peran serta karyawan dalam organisasi per satuan waktunya”. Sutrisno (2015:42) menyatakan bahwa produktivitas merupakan hal yang paling penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Melalui produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksanasecara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Mengukur produktivitas kerja di perlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang akan dicapai. Hasil adalah 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.

3. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapainya.

4. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada akhirnya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri

5. Ketetapan waktu

Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

METODE

Definisi Operasional

Dalam definisi operasional akan diberikan gambaran secara jelas mengenai indikator-indikator yang digunakan sebagai variable-variabel atau komponen yang diselidiki dalam penelitian ini. Sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X) dengan indikator sebagai berikut :

1. Suhu

2. Kebersihan
 3. Sirukulasi Udara
 4. Kebisingan
 5. Keamanan
 6. Penerangan
2. Produktivitas Kerja (Y) dengan indikator sebagai berikut :
1. Kemampuan kerja.
 2. Hasil yang dicapai .
 3. Semangat Kerja.
 4. Mutu.
 5. Ketepatan waktu.

Jangkauan Penelitian

Pra-Survei ini dilakukan di PT ALTRAK 1978 SANGATTA tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di Pt Altrak 1978 Sangatta, penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2022.

Teknik Pengumpulan Data

(1.) Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dengan metode kusioner, yaitu dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Diberikan kepada responden secara langsung sehingga didapatkan keobjektifan data yang tepat.

(2.) Penelitian Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu dengan membaca dan mengumpulkan data-data teoritis melalui buku-buku, tulisan ilmiah, literature yang bersangkutan dengan masalah- masalah yang akan dibahas, sehingga diperoleh landasan yang digunakan dalam pemecahan masalah tersebut.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan sampel yang terdiri atas sejumlah elemen yang dipilih secara acak, dimana setiap elemen atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Sampel yang digunakan yakni seluruh karyawan PT. Altrak 1978 yang berjumlah 60 Karyawan.

Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana . Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji instrument penelitian.

1. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Menurut Imam Ghazali (2018:51) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner yang telah diisi oleh responden. Uji validitas dapat dikatakan valid apabila signifikan $<0,05$ atau 5% sehingga apabila nilai signifikansinya 0,05 berarti data tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitass

Adapun cara yang digunakan untuk menguji realibilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur realibilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Pengujian Hipotesis
Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini dihitung dengan menggunakan persamaan yaitu :

$$Y=a+bX$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X = Lingkungan kerja

A = Harga Y bila X=0 (harga konstan)

B = Koefisien Regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable *dependent*.

Uji T (Uji Parsial)

Merupakan pengujian koefisien regresi individu untuk mengetahui variable dependen, dengan menganggap variable lain tetap atau konstan.

Koefisien Determinasi R²

Menurut Ghazali (2013:177) koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menguji *goodness-fit* atau kelayakan model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

a). Uji Validitas

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} (0,254) yang diperoleh tingkat kepercayaan atau taraf signifikansi 5%. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,254). Apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka instrument atau item-item dinyatakan valid. dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variabel Lingkungan Kerja memperoleh r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini adalah valid.

b). Uji Reabilitas

1. Lingkungan kerja (X)

Hasil uji realibilitas variabel Lingkungan Kerja (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 : Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.792	9

(Sumber: Data diolah, 2022)

Berdasarkan table 1 diatas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,792 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa, variabel Lingkungan kerja tersebut tersebut reliabel.

2. Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji realibilitas variabel kepuasan pengguna (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 : Uji Realibilitas Variabel Produktivitas Kerja.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	6

(Sumber: Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 2 diatas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,844 > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa, variabel kepuasan pengguna tersebut reliabel.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kerja karyawan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan, maka digunakan analisis regresi sederhana dengan alat bantu program SPSS 26 for Windows. , hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 : Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	13.439	2.527		5.318	.000
	Lingkungan Kerja	.343	.067	.560	5.147	.000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

(Sumber : Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 3, diperoleh persamaan regresi linier sederhana Lingkungan kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y=13.439 + 0.343X$$

Dari hasil persamaan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kostanta sebesar 13.439, artinya jika lingkungan kerja bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan maka produktivitas kerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 13.439.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,343.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 4 : Hasil Uji t (parsial)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	13.439	2.527		5.318	.000
	Lingkungan Kerja	.343	.067	.560	5.147	.000

Hasil pengujian hipotesis pada pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh hasil thitung sebesar 5.147 dengan signifikasi (pvalue) sebesar 0,000, dikarenakan hasil thitung > ttabel 5.147 > 1.672 dan signifikasi (pvalue) 0.000 < 0,05, maka **H₀ Ditolak dan H_a Diterima**, sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program statistic SPSS 26 , hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	

1	.560 ^a	.314	.302	2.18103
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
(Sumber: Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 5 diatas, didapatkan nilai pada rsquare sebesar 0,314 yang artinya pengaruh lingkungan kerja fisik (x) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Altrak 1978 sangatta sebesar 0,314 atau 31,4% kontribusi pengaruh dari variable lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Pt.ALTRAK 1978 Sangatta, sedangkan sisanya 68,6% merupakan kontribusi pengaruh dari variable diluar penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil dari uji yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dari semua pernyataan dalam kusioner dinyatakan **valid**, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya nilai r table (0,254) jadi diperoleh nilai r hitung > dari r table . Hasil uji realibilitas dari pernyataan di variable lingkungan kerja fisik diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,792 > 0,60 maka pernyataan variable lingkungan kerja fisik dinyatakan **reliabel**, sedangkan hasil uji reabilitas dari pernyataan di variable produktivitas kerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* 0,844 > 0,60 maka pernyataan mengenai variable produktivitas kerja dinyatakan **reliabel**.

Uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan lingkungan kerja fisik (x) dan produktivitas kerja (y) adalah sebagai berikut : $Y = 13.439 + 0,343 x$ dari hasil persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kostanta sebesar 13.439, artinya jika lingkungan kerja bernilai nol dan tidak ada perubahan maka produktivitas kerja karyawan akan tetap bernilai 13.439, koefisien regresi lingkungan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,343.

Uji t (uji Parsial) dari hasil pegujian diperoleh hasil t_{hitung} 5.147 dengan signifikasi (pvalue) sebesar 0,000, dikarenakan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.147 > 1.672) dan sigifikasi pvalue 0.000, < 0,05 maka **Ho ditolak dan Ha diterima**, sehingga dapat disimpulkaan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji Koefisien Determinasi didapatkan nilai pada rsquare sebesar 0,314 yang artinya pengaruh lingkungan kerja fisik (x) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Altrak 1978 sangatta sebesar 0,314 atau 31,4% kontribusi pengaruh dari variable lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Pt.ALTRAK 1978 Sangatta, sedangkan sisanya 68,6% merupakan kontribusi pengaruh dari variable diluar penelitian ini.

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki arti bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika sedang bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka akan terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga produktivitas mereka pun dapat dikatakan baik.

Lingkungan kerja fisik sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen, oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memberikan suhu yang cukup sejuk, menjaga kebersihan ruangan, memasang ventilasi udara agar sirkulasi udara dapat tertukar dengan baik, jauh dari suara yang bising, adanya keamanan atau asuransi bekerja serta penerangan yang cukup.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis penelitian **diterima**, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan . Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan , maka perusahaan harus memiliki lingkungan yang kondusif. Jika lingkungan kerja kondusif maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran yang diberikan penulis untuk dapat dijadikan pertimbangan adalah sebagai berikut :

1. Bagi penelitian selanjutnya, sangat dimungkinkan untuk memasukkan variabel-variabel lain tersebut kedalam model penelitian misalnya faktor pelatihan, pendidikan, dan pengembangan serta faktor motivasi.
2. Bagi perusahaan, agar lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

REFERENCES

- A.Rusdiana. (2014). *Kewirausahaan Teori dan Praktek*. Pustaka Setia: Bandung
- Hadiyatno, D. (2013). *Manajemen Daya Manusia*. Yuma Pustaka.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Edisi Ke 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibaun, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Jay Heizer & Barry Render. (2015). *Manajemen Operasi*. Jakarta.
- Nitisemito, (2014). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rafianto J, (2014). *Produktivitas dan Pengukuran*. Binaman Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti.(2015).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.