

## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada CV Sukses Karya Lestari Kota Gunungsitoli

Andiyus Gulo<sup>1</sup>, Fatosahulu<sup>2</sup>, Sukaaro Waruwu<sup>3</sup>, Maria Magdalena Batee<sup>4</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias<sup>1,2,3,4</sup>

Jl. Karet No.30, Ps. Gn. Sitoli, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara 22812<sup>1,2,3,4</sup>

Email : andiyusgulo11@gmail.com<sup>1</sup>, fatolahulu@gmail.com<sup>2</sup>, sukawaruwu414@gmail.com<sup>3</sup>,  
maria.batee82@gmail.com<sup>4</sup>

### ABSTRAK

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman yang memungkinkan pegawai bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak baik bagi perusahaan, sebaliknya jika lingkungan kerja kurang kondusif akan berdampak negatif bagi perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian adalah untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada CV. Sukses Karya Lestari Kota Gunungsitoli. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yakni untuk mengetahui pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu penelitian serta seberapa besar peranannya dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sampel penelitian ini merupakan keseluruhan jumlah populasi karena keterbatasan jumlah responden yang diteliti. Dari hasil penelitian diketahui hal-hal yaitu Tingkat validitas variabel X dan variabel Y memenuhi standar ketentuan yang berlaku dengan hasil keseluruhan item pertanyaan dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,334), pada interval kepercayaan 95% dengan  $N = 35$ . Instrumen penelitian untuk masing-masing variabel juga dinyatakan reliabel dengan  $r_{hitung} X$  (0,495)  $> r_{tabel}$  (0,334) dan  $r_{hitung} Y$  (0,526)  $> r_{tabel}$  (0,334) pada interval kepercayaan 95% dengan  $N = 35$ . Perhitungan korelasi determinasi menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel X (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (produktivitas pegawai bagian produksi) sebesar 23,9 % sedangkan 76,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak turut dibahas dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Produktivitas Pegawai.

### ABSTRACT

*The work environment encompasses everything around employees while they are working, both in physical and non-physical forms, which can influence them in carrying out their tasks and daily work. A conducive work environment provides a sense of security that enables employees to work optimally. The work environment can affect employees' emotions. If an employee enjoys the work environment where they work, they will feel comfortable in their workplace. A conducive work environment will have a positive impact on the company; conversely, if the work environment is less conducive, it will have a negative impact on the company. The problem formulation in this research is to determine whether there is an Influence of the Work Environment on Employee Productivity at CV. Sukses Karya Lestari, Gunungsitoli City. This research uses quantitative research to determine the influence of an independent variable on the dependent variable in a study and the extent of its role with the aim of testing the established hypotheses. The research sample is the entire population size due to the limited number of respondents studied. From the research results, it is known that the levels of validity of variables X and Y meet the applicable standards with the overall results of the questionnaire items declared valid because  $r_{calculated} > r_{table}$  (0.334), at a confidence interval of 95% with  $N = 35$ . The research instruments for each variable are also declared reliable with  $r_{calculated} X$  (0.495)  $> r_{table}$  (0.334) and  $r_{calculated} Y$  (0.526)  $> r_{table}$  (0.334) at a confidence interval of 95% with  $N = 35$ . The calculation of the determination correlation shows that there is an influence of variable X (work environment) on variable Y (employee productivity in the production department) by 23.9%, while 76.1% is influenced by other factors not discussed in this study.*

**Keywords:** Work Environment, Employee Productivity.

## PENDAHULUAN

Keterampilan dan semangat kerja karyawan diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain hal tersebut di atas, faktor tunggal yang dapat mempengaruhi tujuan organisasi adalah lingkungan kerja. Hal ini penting untuk diingat karena berpotensi mengganggu inisiatif organisasi yang sesuai dengan harapan pimpinan (Abdurachman et al., 2023). Lingkungan kerja yang positif dapat menginspirasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Tempat kerja adalah tempat di mana karyawan dengan berbagai kepribadian melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan (Raden Soebartika & Ida Rindaningsih, 2023). Lingkungan kerja dapat menguntungkan dan merugikan karyawan ketika berusaha mencapai kuota keberhasilan masing-masing karyawan.

Kondisi kerja dalam organisasi tertentu tidak selalu dipengaruhi oleh strategi manajemen yang digunakan oleh pendiri organisasi. Namun, dalam hal ini, pasar tenaga kerja tidak melakukan proses produksi dalam bisnis tertentu; namun, pasar tenaga kerja memang memiliki keunggulan jangka panjang dibandingkan karyawan yang melakukan proses produksi ini. Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan, lingkungan kerja saat ini harus dapat diperbarui atau dimodifikasi sesuai dengan tujuan bisnis yang ada (Farooq et al., 2022).

Ciri-ciri lingkungan kerja yang sehat yang dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya seefektif mungkin antara lain aman, amanah, tabah, bersih, tidak bising, tegang, dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan. Memiliki lingkungan kerja yang stabil akan meningkatkan moral karyawan; sebaliknya, memiliki lingkungan kerja yang kurang stabil akan berdampak sebaliknya pada semangat kerja karyawan. Menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat meningkatkan mereka ketika mereka melaksanakan tugas-tugas yang dibebani. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika seorang pekerja terlibat dalam kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan (Abbas et al.,

2022).

Lingkungan kerja merupakan satu-satunya penyebab kegagalan saat menjalankan tugas tertentu, selain itu juga dapat menyebabkan tersendat saat menjalankan tugas tertentu. Karena lingkungan tempat kerja terutama yang memiliki fokus psikologis yang kuat, berpotensi memberikan dampak negatif bagi karyawan. Sebaliknya masalah itu sendiri dapat berdampak positif atau negatif (Davis et al., 2020). Lingkungan kerja yang stabil memberi karyawan rasa aman dan memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka secara maksimal. Jika seorang pekerja termotivasi oleh lingkungan kerja di mana mereka bekerja, mereka akan lebih cenderung bekerja dari rumah dan terlibat dalam aktivitas produktif sepanjang jam kerja mereka

Menurut Nitisemito dalam (Uddin et al., 2020) lingkungan tempat kerja adalah setiap benda yang ada di sekitar karyawan dan dapat menghalangi kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang telah didelegasikan kepadanya, seperti ketika terdapat pendingin ruangan (AC), hewan peliharaan yang mengancam, atau barang serupa lainnya. Hal ini mengakibatkan pegawai yang bersangkutan bekerja dari lokasi yang telah ditentukan sehingga dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Ini jelas berkaitan dengan produktivitas kerja; karyawan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi lebih cenderung berada di posisi tinggi dalam organisasi mereka. Pertumbuhan produktivitas akan memudahkan bisnis untuk mencapai tujuannya. Karena itu, bisnis harus memprioritaskan menjaga produktivitas karyawan yang tinggi.

Menurut bukti dari Kussrianto dalam (Purwanto et al., 2020) produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan biaya dan tarif kerja per jam. Fokus utama pekerjaan di sini adalah menggunakan alat sehari-hari secara efisien dan efektif. Menurut Sinungan dalam (Flagstad & Johnsen, 2022), produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok individu untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan sebelumnya atau sesuai dengan rencana.

Dari pengamatan yang dilakukan oleh penulis, maka terdapat informasi bahwa CV. Karya Lestari Gunungsitoli beralamat di Jalan Sisingamangaraja No. 4 Kelurahan Pasar Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli adalah perusahaan yang mengerjakan proyek nasional dengan sub klasifikasi yang merupakan jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan komersial, bangunan pendidikan, bangunan kesehatan, dan bangunan gedung lainnya. Jasa pelaksana pembangunan komponen daya air lainnya seperti bendungan dan pelabuhan, bangunan jalan, jembatan dan bangunan pendukung lainnya. CV. Karya Lestari Gunungsitoli menerapkan sistem lima hari kerja dalam seminggu. Namun, dalam praktiknya banyak pekerja yang kurang efisien dibandingkan sistem karena rekan kerja yang tidak dapat bekerja pada jam sibuk karena kepentingan lain di seluruh perusahaan, atau tidak dapat bekerja sama sekali.

Penelitian pernah dilakukan oleh (Nuzulia, 1967) mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi di Universitas Riau Pekanbaru, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau, dengan judul penelitian ini. Menurut temuan studi tersebut, lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan bersangkutan. Demikian pula, kondisi tempat kerja yang buruk akan berdampak negatif pada peningkatan produktivitas karyawan dalam pekerjaannya.

## LANDASAN TEORI

### 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu dari sekian banyak hal yang dapat dilihat di atas, dan merupakan salah satu hal yang dapat dilihat pada setiap karyawan saat bekerja. Hal tersebut merupakan salah satu hal yang dapat dilihat pada setiap karyawan pada saat bekerja, dan hal tersebut merupakan salah satu hal yang dapat dilihat pada setiap karyawan pada saat bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (ERBAŞI, 2022).

### 2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini (Raden Soebartika & Ida Rindaningsih, 2023).

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu penelitian serta seberapa besar peranannya dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Uddin et al., 2020).

### 2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Karya Lestari Gunungsitoli beralamat di Jalan Sisingamangaraja No. 4 Kelurahan Pasar Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli.

### 3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Flagstad & Johnsen, 2022) mengatakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Namun, CV Karyawan adalah salah satu yang paling populer di artikel ini. Karya Lestari Kota Gunungsitoli dihadiri 35 orang. Sampel yang digunakan ialah sampel jenuh atau sejumlah populasi.

### 4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif yang digunakan adalah uji korelasi regresi sederhana atau uji T dan koefisien determinasi (Waqas et al., 2021).

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data lapangan dari 35 orang. Hal ini dilakukan langsung terhadap responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis dengan uji regresi sederhana. Jika dibandingkan dengan rtabel pada  $\alpha = 0.05$  dan  $dk = 35 - 2 = 33$  diperoleh ttabel = 1.69. Berdasarkan pengujian hipotesis ternyata lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Sebab  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.22 > 1.69$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis  $H_a$  diterima yang berada pada korelasi tinggi sebesar 95% atau dengan kata lain Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai bagian produksi pada CV Sukses Karya Lestari Kota Gunungsitoli.

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi determinasi sekitar 23,9 % lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas pegawai, sedangkan 76,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak turut dibahas dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis menggunakan uji regresi sederhana, temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai bagian produksi di CV Sukses Karya Lestari Kota Gunungsitoli. Dengan menggunakan nilai signifikansi  $\alpha = 0.05$  dan derajat kebebasan sebesar 33, nilai t-tabel yang diperoleh adalah 1.69. Namun, nilai t hitung sebesar 3.22 jauh melampaui nilai t-tabel, menunjukkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hal ini menegaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan produktivitas pegawai. Sementara itu, koefisien korelasi determinasi menunjukkan bahwa sekitar 23,9% variasi dalam produktivitas pegawai dapat

dijelaskan oleh lingkungan kerja. Meskipun demikian, sekitar 76.1% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini (Ren et al., 2023). Oleh karena itu, hasil ini menyoroti pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas, namun juga menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan untuk pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai peningkatan produktivitas pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan Hasil Penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menemukan beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Yang dimaksud dengan “lingkungan kerja” adalah keadaan tertentu yang terjadi pada setiap karyawan pada hari kerja, yang dapat bersifat finansial atau non finansial, dan dapat digunakan untuk membantu karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. dan aktivitas. Jika Anda ingin bisnis Anda tampil di level tertinggi, Anda memerlukan tenaga kerja yang terampil. Pegawai emosional dapat ditingkatkan dengan lingkungan.

2. Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi data dapat disimpulkan bahwa penerapan produk pada CV Sukses Karya Lestari Kota Gunungsitoli adalah positif.

3. Karena pemeriksaan validitas dan instruksi manual, hal berikut dapat terjadi:

Validitas variabel X dan Y didasarkan pada standar yang sesuai dengan kualitas butir soal dan valid bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,334) pada selang kepercayaan 95% dengan  $N = 35$ .

Instrumen penelitian untuk masing-masing variabel juga dinyatakan reliabel dengan  $r_{hitung} X (0,495) > r_{tabel} (0,334)$  dan  $r_{hitung} Y (0,526) > r_{tabel} (0,334)$  pada interval kepercayaan 95% dengan  $N = 35$

a. Perhitungan koefisien korelasi antara variabel X (lingkungan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (produktivitas pegawai bagian produksi) pada CV. Sukses Karya Lestari Kota Gunungsitoli.

b. Perhitungan korelasi determinasi menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 23,9 % sedangkan

76,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak turut dibahas dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Z., Sarwar, S., Rehman, M. A., Zámečník, R., & Shoib, M. (2022). Green HRM promotes higher education sustainability: a mediated-moderated analysis. *International Journal of Manpower*, 43(3), 827–843. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2020-0171>
- Abdurachman, D., Ramdhan, R. M., Karsoma, A., Winarno, A., & Hermana, D. (2023). Integrating Leadership in Job Demand Resources (JD-R) for Personal Performance in Military Institution. *Sustainability (Switzerland)*, 15(5), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su15054004>
- Davis, M. C., Unsworth, K. L., Russell, S. V., & Galvan, J. J. (2020). Can green behaviors really be increased for all employees? Trade-offs for “deep greens” in a goal-oriented green human resource management intervention. In *Business Strategy and the Environment* (Vol. 29, Issue 2). <https://doi.org/10.1002/bse.2367>
- ERBAŞI, A. (2022). Green Organizational Climate: Measurement Scale Development and Validation to Measure Green Climate Structure in Organizations. *Ege Akademik Bakis (Ege Academic Review)*. <https://doi.org/10.21121/eab.1086516>
- Farooq, K., Yusliza, M. Y., Muhammad, Z., & Mat, N. H. N. (2022). Make it their Decisions, not your Directives: Exploring Required Green Competencies for Employee Ecological Behaviour. *Organizacija*, 55(2), 128–141. <https://doi.org/10.2478/orga-2022-0009>
- Flagstad, I., & Johnsen, S. Å. K. (2022). The psychology of green entrepreneurship: Founder-driven development of green climate in small-scale companies. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2079245>
- Nuzulia, A. (1967). Tinjauan Literatur Tentang Pengembangan Pembelajaran Dalam Mengimplementasikan Kurikulum 2013 Alfin. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 01(01), 5–24.
- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Model kepemimpinan di lembaga pendidikan: a schematic literature review. *Journal of Engineering and Management Science Research (JIEMAR)*, 1(2), 255–266. <https://journals.indexcopernicus.com/search/article?articleId=2660964>
- Raden Soebartika, & Ida Rindaningsih. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 171–185. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630>
- Ren, S., Tang, G., & Zhang, S. (2023). Small Actions Can Make a Big Difference: Voluntary Employee Green Behaviour at Work and Affective Commitment to the Organization. *British Journal of Management*, 34(1), 72–90. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12597>
- Uddin, M. A., Akter, R., Al-Amin, M., Rahman, M. S., & Ferdausy, S. (2020). How Do Socially Responsible Human Resource Management and Voluntary Green Behavior Influence Organizational Competitiveness? In *Studies in Business and Economics* (Vol. 15, Issue 2, pp. 243–255). <https://doi.org/10.2478/sbe-2020-0038>
- Waqas, M., Yahya, F., Ahmed, A., Rasool, Y., & Hongbo, L. (2021). Unlocking Employee’s Green Behavior in Fertilizer Industry: The Role of Green HRM Practices and Psychological Ownership. *International Food and Agribusiness Management Review*, 24(5), 827–843. <https://doi.org/10.22434/IFAMR2020.0109>