

# PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PRODUKSI

## *PERCEPTION OF WORK ENVIRONMENT WITH WORK PRODUCTIVITY IN EMPLOYEE PRODUCTION*

Dewiariasti<sup>1</sup>, Sowanya Ardi Prahara<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Mercu Buana Yogyakarta

<sup>2</sup>sowanya\_hara@yahoo.com

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan produksi. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan positif antara persepsi lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan produksi. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Metode *purposive sampling* digunakan sebagai metode pemilihan subjek. Adapun kriteria subjek yang digunakan adalah karyawan bagian produksi dan yang telah bekerja minimal satu tahun. Skala Persepsi Lingkungan Kerja dan Skala Produktivitas Kerja digunakan sebagai alat pengumpul data. Korelasi *product moment* dari Karl Pearson digunakan sebagai teknik analisis data. Koefisien korelasi (R) yang diperoleh dari analisis data sebesar 0,318 dengan  $p = 0,01$  ( $p < 0,05$ ). Kesimpulan hasil menunjukkan ada hubungan positif antara persepsi lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan produksi, artinya semakin positif persepsi karyawan produksi pada lingkungan kerjanya, semakin tinggi produktivitasnya. Sebaliknya, semakin negatif persepsi lingkungan kerja karyawan bagian produksi, semakin rendah produktivitasnya.

**Kata Kunci:** produktivitas kerja, persepsi lingkungan kerja, karyawan

### Abstract

*This study aimed to determine the relationship between perceptions of the work environment with work productivity in production employees. This study hypothesizes that there is a positive relationship between work perception and work productivity in production employees. The subjects in this study were 60 people. The purposive sampling method is used as a method of selecting subjects. Based on the criteria the subjects used are employees of the production department and who have worked for at least one year. The Work Environment Perception Scale and Work Productivity Scale are used as data collection tools. The product-moment correlation from Karl Pearson is used as a data analysis technique. The evaluation coefficient (R) obtained from data analysis was 0.318 with  $p = 0.01$  ( $p < 0.05$ ). The conclusion from the research results shows that there is a positive relationship between perceptions about the work environment with work productivity in production employees, meaning that the more positive the perception of production employees in the work environment, the higher the productivity. Conversely, the more negative the employee's environmental perception of the production department, the lower the productivity.*

**Keywords:** work productivity, work environment perception, employees

### PENDAHULUAN

Kalimantan Utara (Kaltara) merupakan salah satu provinsi yang melimpah potensi sumber daya alam (SDA)-nya. Hal ini tidak hanya di sektor pertambangan yang menyumbang banyak pemasukan, kehutanan juga memiliki peran dalam menyumbang pemasukan lewat dana bagi hasil (DBH) dari pemerintah pusat. Salah satunya lewat pemanfaatan hasil hutan berupa kayu (Portal Kalimantan, 2016). Berdasarkan data dari Dinas Kehutanan Kaltara, produksi kayu sejak 2014 selalu mengalami kenaikan volume produksi. Pada 2014

tercatat sebesar 523.183  $m^3m^3$ . Kemudian pada 2015 meningkat menjadi 685.183,43  $m^3m^3$  dan 2016 sebesar 695.845,68  $m^3m^3$ . Sementara, hingga November 2017 tercatat sebesar 522.979,17  $m^3m^3$ . Menurut Kasi di Kalimantan Utara sendiri terdapat 24 perusahaan yang memegang izin pemanfaatan kayu di Kaltara, namun menurutnya hanya 20 perusahaan saja yang aktif produksi. Perusahaan yang masih aktif dalam memproduksi kayu di Kalimantan Utara salah satunya yaitu PT. Image Gorimax (Portal Kalimantan, 2016).

Perusahaan pemanfaatan kayu merupakan perusahaan yang hanya mengumpulkan kayu bulat kemudian di jual. Perusahaan pemanfaatan kayu memiliki jangka waktu produksi yang terbilang cukup singkat antara 1 tahun hingga 1,5 tahun, akan tetapi jika terjadi masalah pada bagian produksi maka jangka waktu produksinya bisa menjadi semakin lama. Dalam perusahaan pemanfaat kayu terdapat beberapa divisi salah satunya adalah divisi produksi. Pada divisi produksi di bagi menjadi beberapa bagian yaitu: manajer, mandor, mekanik, operator *dozer*, operator *excavato*, *logging* atau mobil gandeng, operator *greder*, *skiler* atau tukang ukur kayu, dan operator *loder* atau bisa disebut kepiting.

Pada perusahaan pemanfaat kayu, karyawan produksi memiliki jam kerja yang cukup padat. Selain itu, karyawan produksi dalam kegiatannya sehari-hari juga dituntut memiliki kekuatan fisik yang baik. Hal tersebut dikarenakan karyawan harus menggunakan kekuatan fisik lebih banyak dalam bekerja. Kegiatan yang dilakukan oleh karyawan produksi dihadapkan langsung dengan mesin-mesin atau pun alat-alat berat yang digunakan dalam proses produksi. Hal inilah yang menyebabkan karyawan produksi sebagai salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan. Menurut Agustina, Yudiaatmaja, dan Yulianthini (2016) kualitas sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan untuk mencapai hasil kerja dan tujuan perusahaan yang maksimal. Pencapaian produktivitas kerja karyawan inilah yang digunakan oleh perusahaan sebagai tolok ukur keberhasilan. Menurut Sutrisno (2009) salah satu faktor yang penting bagi karyawan dalam perusahaan adalah produktivitas kerja. Dijelaskan lebih lanjut bahwa peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2014) produktivitas kerja adalah pemanfaatan sumber daya secara efisien guna menghasilkan dan meningkatkan sebanyak-banyaknya hasil produksi baik barang maupun jasa. Dijelaskan lebih lanjut bahwa produktivitas kerja dapat dilihat dari aspek-aspek, yaitu ketepatan waktu, kuantitas dan kualitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan yang meningkat merupakan tujuan utama dari perusahaan barang maupun jasa (Wayan, Made & Rai 2014). Namun kenyataannya apabila dibandingkan dengan negara-negara di Kawasan Asia Tenggara produktivitas kerja karyawan di Indonesia relatif rendah. Banyak kendala dan kesulitan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Riska (2015) karyawan yang disiplin, tanggung jawab dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, hal ini menunjukkan karyawan yang produktif.

Pada kasus di lapangan, kementerian Tenaga kerja (Kemnaker) mengungkapkan produktivitas tenaga kerja Indonesia masih ketinggalan dibandingkan kelompok negara-negara ASEAN dan Asia anggota *Asian Productivity Organiation* (APO). Berdasarkan data APO, peningkatan produktivitas di Indonesia hanya naik 3,1 persen pertahun selama 25 tahun, ditunjukkan dengan pencapaian produktivitas kerja perkaryawan di Indonesia sebesar US\$ 24,3 ribu pada tahun 2015. Hal ini naik dua kali lipat lebih tinggi dibanding tahun 1990. Indonesia seharusnya bisa memanfaatkan kondisinya saat ini sebagai negara dengan peringkat penduduk paling banyak di Asia Tenggara menjadi kekuatan dalam pembangunan. Namun pada kenyataannya peningkatan produktivitas kerja karyawan Indonesia belum maksimal (Ekonomi Kompas, 2018).

Menurut Wayan, Made dan Rai (2014) produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu tolok ukur dalam menilai kualitas sumber daya manusia. Hal ini lah yang mengharuskan karyawan harus memiliki produktivitas yang tinggi. Di mana karyawan seharusnya dapat memanfaatkan segala sumber daya yang ada dalam bekerja supaya lebih efektif dan efisien guna meningkatkan produktivitas kerja serta dapat mencapai tujuan perusahaan. Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan jika tidak didukung karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien tetap tidak dapat mencapai tujuan perusahaan secara

memuaskan bahkan dapat berakibat kegagalan. Akan tetapi peningkatan produktivitas kerja tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri (Agustina, Yudiaatmaja, & Yulianthini, 2016).

Produktivitas pada karyawan tidak terbentuk dengan sendirinya, terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas pada karyawan. Menurut Simanjuntak (2014), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Hal ini didasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan Agustina, Yudiaatmaja, dan Yulianthini (2016) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung teori dari Ahyari (2006) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dibuat nyaman mungkin untuk karyawan akan meningkatkan produktivitas pada karyawan.

Menurut Nitisemito (2014) persepsi terhadap lingkungan kerja adalah seluruh hal yang ada di sekeliling karyawan yang bisa berpengaruh pada diri karyawan ketika melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (2014) menyebutkan dimensi lingkungan mencakup tiga hal yaitu hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan atasan, dan fasilitas kerja yang tersedia. Produktivitas kerja sendiri tidak akan meningkat tanpa ada peran dan usaha dari perusahaan maupun dari pihak karyawan. Salah satu penelitian yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Desmona (2016), di mana hasilnya adalah peningkatan produktivitas kerja tidak hanya dilakukan oleh karyawan itu sendiri tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor dari lingkungan kerja salah satunya adalah lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa ketika seorang karyawan merasa bahwa lingkungan kerja tempat karyawan bekerja mendukung akan mampu membuat karyawan menjadi lebih produktif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Penilaian negatif karyawan pada lingkungan kerjanya akan menyebabkan karyawan melihat bahwa segala sesuatu yang ada di tempat kerjanya menjadi hal yang menekan, dan menimbulkan perasaan tidak nyaman, mengancam juga membuat tidak bersemangat dalam bekerja, sehingga menurunkan produktivitas kerjanya. Pernyataan di atas menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif atau tidak, akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Penelitian sebelumnya tentang lingkungan kerja fisik dan produktivitas terbatas pada pandangan karyawan terhadap lingkungan kerjanya serta terbatas pada subjek karyawan produksi sedangkan penelitian ini berusaha mengembangkan dengan melihat persepsi karyawan terhadap lingkungannya serta menggolongkan karyawan berdasarkan divisinya yaitu karyawan produksi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti ini mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan produksi?

## METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Image Gorimax. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan karakteristik karyawan produksi yang bekerja kurang lebih selama 1 tahun. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 60 subjek. Metode penyusunan skala dalam penelitian ini mengacu pada model *likert*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Produktivitas Kerja dan Skala Persepsi Lingkungan Kerja. Pada Skala Produktivitas Kerja terdapat 15 aitem-aitem yang bersifat *favourable* yang mengacu pada dimensi Simamora (2014). Pada Skala Persepsi Lingkungan kerja terdapat 14 aitem-aitem yang bersifat *favourable* yang mengacu pada dimensi Nitisemito (2014).

Skala Produktivitas terdiri dari 15 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,441 – 0,715, sedangkan Persepsi Lingkungan Kerja terdiri dari 14 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,034 – 0,546. Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala Produktivitas Kerja diperoleh koefisien reliabilitas alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,892 dan Skala Persepsi Lingkungan diperoleh koefisien reliabilitas alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,797. Metode analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment*. Keseluruhan data dianalisis menggunakan program analisis statistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran yang diukur memiliki sebaran normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan teknik analisis model *one sample Kolmogorov-Smirnov* (KS-Z). Hasil uji normalitas pada variabel produktivitas kerja diperoleh nilai KS-Z = 0,093 dengan nilai signifikansi  $p = 0,200$  dan variabel persepsi lingkungan kerja diperoleh nilai KS-Z = 0,194 dengan nilai signifikansi  $p = 0,000$ . Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel produktivitas kerja terdistribusi normal dan skor variabel persepsi lingkungan kerja terdistribusi tidak normal.

Hasil uji linieritas variabel produktivitas kerja dan persepsi lingkungan kerja diperoleh nilai koefisien linier  $F = 6,341$  dengan taraf signifikansi  $p = 0,016$  berarti hubungan antara produktivitas kerja dan persepsi lingkungan kerja pada karyawan bagian produksi merupakan hubungan yang linier.

Dari hasil uji korelasi dengan teknik analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,318 dengan  $p = 0,01$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti ada hubungan positif antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan produksi PT. Image Gorimax. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya nilai  $R = 0,318$  yang artinya antara variabel persepsi lingkungan kerja dan produktivitas kerja memang terdapat korelasi, korelasi pada kedua variabel tersebut rendah karena koefisien korelasi berkisar antara 0,200 sampai 0,399 (Sugiyono, 2015).

Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa persepsi lingkungan kerja mempunyai peran penting terhadap produktivitas kerja pada karyawan produksi. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa semakin positif persepsi lingkungan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja. sebaliknya, semakin negatif persepsi lingkungan kerja maka semakin rendah produktivitas kerja pada karyawan produksi.

Dimensi suasana kerja didefinisikan sebagai bentuk keinginan karyawan yang untuk mendapatkan suasana kerja yang menyenangkan, yang meliputi cahaya/penerangan yang jelas, tidak bising dan dan keamanan pada saat kerja. Menurut Sedarmayanti (2014) kenyamanan dan kemudahan karyawan bekerja tidak terlepas dari kondisi udara, penerangan, pewarnaan dan keamanan di lingkungan kerjanya. Menurut Wulandari (2017) persepsi terhadap suasana kerja adalah pandangan mengenai keadaan lingkungan seperti udara, pencahayaan, dan temperatur di ruang kerja yang sesuai dengan standar kesehatan. Penilaian karyawan yang positif terhadap lingkungan pekerjaannya akan berpengaruh pada perilaku untuk menjaga ketenangan, tidak menimbulkan kebisingan yang bisa mengganggu konsentrasi kerja karyawan lain. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Desmona (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang terdiri dari tata ruang kantor, penerangan, warna, udara, suara/kebisingan memiliki pengaruh sebesar 99,2% terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Federal Internasional Finance cabang Samarinda.

Dimensi hubungan dengan rekan kerja, didefinisikan sebagai bentuk dari bagaimana menjalin hubungan yang harmonis tanpa intrik di antara sesama rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis akan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang penting dalam keberlangsungan kerja (Nitisemito, 2014). Menurut Sihotang (2004) seorang karyawan dikatakan memiliki persepsi hubungan sesama rekan kerja yang baik apabila terjadi di dalam lingkungan kerjanya karyawan tersebut bertanggungjawab dengan pekerjaannya, perhatian, adanya dukungan pemimpin, terjadi kerjasama antar kelompok dan komunikasi yang lancar. Hal ini akan mempengaruhi hubungan antar sesama rekan kerja dan pimpinan akan berjalan dengan baik.

Kondisi inilah yang membuat karyawan akan merasa senang dan menjadi nyaman dengan lingkungan kerjanya sehingga karyawan pun dapat mengerjakan pekerjaan selain yang biasa dilakukan yang membuat kinerja karyawan tersebut dapat meningkat (Pangarso & Ramadhyanti, 2015).

Dimensi terakhir yaitu dimensi tersedia fasilitas kerja, yang didefinisikan sebagai tersedianya peralatan yang lengkap dan mutakhir dalam bekerja akan mendukung kelancaran pekerjaan. Fasilitas yang lengkap, meskipun kondisinya tidak baru akan tetapi peralatan inilah yang akan menunjang jalannya pekerjaan (Nitisemito, 2014). Bentuk persepsi yang positif pada fasilitas kerja yang tersedia adalah ketika karyawan menilai bahwa fasilitas seperti tempat kerja, meja, kursi, alat produksi dan tata letak atau dekorasi dapat memberi rasa senang dan nyaman pada diri karyawan untuk berada di tempat kerjanya (Sedarmayanti, 2014).

Keyamanan dan kegembiraan yang dirasakan dalam bekerja menimbulkan pandangan karyawan bahwa pekerjaannya yang tidak menjenuhkan. Kondisi ini akan mendorong karyawan untuk tidak menunda-nunda pekerjaan, mengerjakan pekerjaan dengan tuntas, sehingga produktivitas pekerjaan menjadi lebih meningkat (Robbin & Coulter, 2010).

Lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan semangat dan kegairahan kerja pada karyawan. Bentuk dari memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan adalah dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan, sebagai pelaksana kerja di perusahaan tersebut. Kerja produktif tidak hanya tentang penguasaan ketrampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki kinerja, namun juga tentang tersedianya lingkungan kerja yang nyaman mampu menunjang kelancaran pekerjaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara persepsi lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan produksi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif persepsi lingkungan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja. Sebaliknya, jika persepsi terhadap lingkungan kerja negatif maka semakin rendah produktivitas kerja pada karyawan produksi. Sedangkan hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan produksi memiliki persepsi lingkungan kerja yang cenderung positif dan produktivitas kerja tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, F., Yudiaatmaja, F., & Yulianthini, N.N. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4.
- Ahyari. (2006). *Manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja*. Bandung : Pioner Jaya.
- Desmonda, A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Federal international finance cabang samarinda. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 4(4), 1179-1193
- Kompas Ekonomi. (2018, 8 Maret). *Produktivitas pekerja Indonesia mencapai US \$ 24,6 ribu*. <https://biz.kompas.com/read/2018/03/08/090546728/produktivitas-pekerja-indonesia-mencapai-us-246-ribu>.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, Vidi. (2015). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja, 19 (1).
- Portal Kalimantan. (2017, 21 November). *Produksi kayu di Kaltara meningkat: Pemanfaatan dana reboisasi terbentur aturan*. <https://rakyatkaltara.prokal.co/read/news/10430-produksi-kayu-di-kaltara-meningkat>
- Riska, M. A., & Raharjha, E. (2015). Pengaruh latihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada pt. primatexco indonesia, batang). *Diponegoro Journal Of Management*, 4(2), 1-14.
- Robbins, Stephen P., & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen disikKesepuluh*. Jakarta: Erlangga
- Simamora, H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Bagian penerbitan sekolah tinggi ekonomi ykpn.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Jakarta: Mandarmaju.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (cetakan ketujuh)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sihotang, I. N. (2004). Burnout pada karyawan ditinjau dari persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dan jenis kelamin. *Jurnal Psyche*, 1(1).
- Simanjuntak, P. (2001). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Jakarta: LPFEUI.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Kencana Prenada Media Group.

- Wayan, S. I., Made, N. I., & Rai, S. K. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ud. Kembang sari kabupaten badung tahun 2012. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 4(1).
- Wulandari. (2013). Persepsi dukungan sosial rekan kerja dengan burnout pada teller bank. *Jurnal Online Psikologi*, 1 (1).
- Wulandari, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 16 Padang. *Thesis*. Padang. STKIP PGRI Sumatera Barat.