

## Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi line hm-011b CV Hanami Electrindo Purwakarta

Patriot Nusa<sup>1</sup>, Winda Suci Lestari Nasution<sup>2</sup>

Accepted: 23 Mei 2023 / Published online: 09 Juni 2023

### Abstrak

**Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Line HM-011B CV Hanami Electrindo Purwakarta

**Metodologi/Pendekatan:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi dan kuesioner atau angket. Pengambilan data dilakukan dengan metode *nonprobability sampling* dengan jenis sampel jenuh dengan total sampel 40 orang.

**Hasil:** Hasil uji signifikan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $6,379 > 2,024$ ), maka terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Bagian Produksi Line HM-011B CV Hanami Electrindo Purwakarta. Dapat disimpulkan bahwa variabel X (Lingkungan Kerja) memberi pengaruh positif terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja). Hasil output SPSS ver.22 menunjukkan bahwa R sebesar 0,517 atau 51,7% antara pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dan sisanya 58,9% diperkirakan dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kebaruan:** Penelitian ini berkontribusi terhadap literatur mengenai hubungan antara struktur modal, profitabilitas, dan nilai perusahaan di pasar modal Indonesia, khususnya pada perusahaan yang terdaftar di indeks LQ45.

**Kata Kunci:** Tunjangan Kinerja, Kinerja Pegawai.

---

Komunikasi dilakukan oleh Patriot Nusa.

---

✉ Patriot Nusa

[patriotnusa@gmail.com](mailto:patriotnusa@gmail.com)

Winda Suci Lestari Nasution

[winda.suci@esaunggul.ac.id](mailto:winda.suci@esaunggul.ac.id)

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Teknik Informatika Universitas Esa Unggul, Jakarta Barat, Indonesia

## Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi (Mangkunegara, 2017). Sumber daya manusia sampai saat ini masih menjadi aset yang penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan suksesnya sebuah perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya (Sedarmayanti, 2017). Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah kualitas Sumber Daya Manusia yang baik tentu sangat penting bagi sebuah perusahaan, hal tersebut kebutuhan yang dominan bagi setiap perusahaan (Edy, 2016). Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja (Handayani dkk, 2018, p. 4).

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari pada kinerja pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2017; Prasetyo & Wahyudin, 2016). Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaan optimal dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi harus mempunyai karyawan- karyawan dengan produktivitas yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh produktivitas karyawannya. Menurut Afandi (2018) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu. Kondisi lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu (Wahyuningsih, 2018).

CV Hanami Electrindo Purwakarta bagian produksi Line HM-011B harusnya mengalami peningkatan dalam hasil produksi per bulannya yang sudah ditentukan pada target produksinya, namun pada kenyataan terdapat penurunan secara fluktuatif. Dalam proses produksi, pihak perusahaan telah mengupayakan perlindungan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja

karyawannya namun tingkat produktivitas yang diharapkan tidak tercapai. Berdasarkan hasil observasi di awal yang dilaksanakan di CV Hanami Electrindo Purwakarta diperoleh realita bahwa karyawan merasa tidak nyaman dan kurang semangat dalam bekerja di lingkungan kerja perusahaan yang menyebabkan karyawan tidak optimal dalam bekerja sehingga berdampak pada produktivitas karyawan. Hal dapat mengakibatkan tidak tercapai target yang dibebankan perusahaan karena kurang memadai, yaitu: (1) Lingkungan kerja dengan sirkulasi udara yang sesak dan suhu udara panas yang menyebabkan karyawan mudah lelah, kurang nyaman, bosan dan kurang semangat dalam bekerja sehingga tidak tercapai target produksi dari segi kualitas dan kuantitas. Menurut KEPMENKES RI No.1405/Menkes/SK/XI/2002 tentang persyaratan kesehatan lingkungan kerja perkantoran dan Industri. Bahwa suhu dan kelembaban yang memenuhi syarat lingkungan kerja berada pada suhu antara 18°C - 30°C; dan (2) Terdapat penerangan yang kurang jelas pada area housing HM-011B, sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi lambat karena harus teliti, dan berpotensi menghasilkan produk NG (cacat).

**Tabel 1** Hasil Pengambilan Data Suhu CV Hanami Electrindo Purwakarta

Tanggal	Waktu Operasi	Titik Tumpu	Suhu
20 Mei 2022	14.30 WIB	Titik 1	36,3°C
20 Mei 2022	14.40 WIB	Titik 2	39,3°C
20 Mei 2022	14.50 WIB	Titik 3	41,1°C
20 Mei 2022	15.00 WIB	Titik 4	42,3°C

Terlihat dari data pada Tabel 1 bahwa suhu di perusahaan cukup tinggi sehingga karyawan merasa kepanasan dan kegerahan saat mereka bekerja, suhu yang tinggi pun bisa menyebabkan penyakit seperti sakit kepala akibat terlalu lama di dalam suhu udara yang tinggi. Suara bising yang bersumber dari luar karena lokasi yang berada di pinggir jalan yang menyebabkan terganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja sehingga tidak dapat bekerja secara optimal.

Dari latar belakang perumusan masalah sampai kepada landasan teori maka penulis memberikan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**H<sub>1</sub>:** Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y)

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode ini berguna untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Ghozali, 2017). Untuk mengumpulkan data menggunakan metode angket atau kuesioner dan analisis dokumen.

### Sampel Dan Teknik Sampling

Sampel yang digunakan dalam penelitian penulis menggunakan metode nonprobability sampling dengan jenis sampel jenuh. Jumlah sampel sebanyak 40 orang.

### Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan CV Hanami Electrindo Purwakarta. Sedangkan objek penelitian yang dilakukan ini menggunakan dua variabel, yaitu: lingkungan kerja (X), produktivitas kerja (X).

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian dan teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, normalitas, linearitas, korelasi, regresi linear sederhana, uji signifikansi, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan program IBM SPSS Statistik 22.0 (Sugiyono, 2021).

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Adapun uji validitas yang dilakukan oleh penulis dengan menyebar kuesioner terhadap 40 orang responden. Dengan pernyataan untuk lingkungan kerja berjumlah 19 butir dan pernyataan produktivitas kerja berjumlah 12 butir. Didapatkan hasil bahwa seluruh butir pernyataan valid, baik variabel lingkungan kerja maupun variabel produktivitas kerja sehingga seluruh butir pernyataan tersebut dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

**Tabel 2** Hasil Uji Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,900	0,70	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,849	0,70	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas (Tabel 2) memperoleh hasil atau dianggap reliabel karena nilai pada r tabel sebesar 0,70 lebih besar dari nilai cronbach's alpha yang masing-masing memiliki nilai 0,900 (Lingkungan Kerja) dan 0,849 (Produktivitas Kerja). Maka dapat disimpulkan hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel dengan menggunakan perhitungan pada SPSS 22.

### Uji Normalitas

**Table 3** Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa perolehan nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Maka dapat dinyatakan nilai tersebut telah terdistribusi normal karena nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0.05 ( $0,200 > 0.05$ ).

### Uji Korelasi

**Table 4** Hasil Uji Koefisien Determinasi

		Lingkungan Kerja	Produktivitas
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	0,719*
	Sig. (2- tailed)		0,000
	N	40	40
Produktivitas	Pearson Correlation	0,719*	*1
	Sig. (2- tailed)	0,000	
	N	40	40

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel 4, korelasi sederhana dinyatakan signifikan karena nilai  $0,000 < 0,05$ , nilai *pearson product* diperoleh sebesar 0,719 dan berada dalam kategori kuat berdasarkan interpretasi koefisien korelasi.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,719	0,517	0,504	3,793

Berdasarkan Tabel 5, nilai *R Square* memperoleh hasil sebesar 0,517 atau 51,7% antara pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja dan sisanya variabel yang tidak teridentifikasi oleh peneliti sebesar 48,3%.

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

**Table 6** Analisis Regresi Linear Sederhana

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,028	4,814		4,576	0,000
Lingkungan Kerja	0,382	0,060	0,719	6,379	0,000

Pada Tabel 6 dapat ditentukan persamaan regresi dengan melihat kolom beta dengan nilai konstanta 22,028 dan nilai beta lingkungan kerja sebesar 0,382, sehingga persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 22,028 + 0,382X \dots (1)$$

Konstanta atau intersep sebesar 22,028 (positif) diartikan bahwa Lingkungan Kerja akan naik apabila Produktivitas Kerja sama dengan nol/dianggap konstan tidak mengalami perubahan. Kenyataan ini menegaskan bahwa pentingnya Lingkungan Kerja yang sesuai karena akan memberikan pengaruh kepada Produktivitas Kerja Karyawan CV Hanami Electrindo Purwakarta. Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai positif sebesar 0,382, maka dapat dinyatakan terdapat peningkatan Produktivitas Kerja yang baik apabila Lingkungan Kerja semakin ditingkatkan pada CV Hanami Electrindo Purwakarta.

Berdasarkan hasil Tabel 6, uji signifikansi pada  $t_{hitung}$  memperoleh nilai 6,379 > 2,024 dengan signifikan memperoleh hasil 0,000 < 0,05 (Sugiyono, 2019). Maka dapat dinyatakan bahwa  $H_1$  terdukung. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada CV Hanami Electrindo Purwakarta.

**Simpulan**

Lingkungan Kerja CV Hanami Electrindo Purwakarta karyawan nya sudah nyaman bekerja dengan tata letak yang berada di ruang kerja seperti meja, kursi dan lain-lain yang tersusun dengan rapih, namun tidak semua karyawan merasa nyaman dengan suara bising yang terdengar dari luar lokasi sehingga sedikit mengganggu pada saat karyawan bekerja. Karyawan selalu berusaha memenuhi target produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, namun terdapat karyawan yang masih sering terlambat masuk kerja dan melebihi batas jam masuk kerja, sehingga hal ini memperhambat jalan nya Produktivitas Kerja. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Bagian Produksi Line HM-011B CV Hanami Electrindo Purwakarta.

## Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kencana Prenada Media Group*, Jakarta
- Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M., S., P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed. Revisi)*. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Prasetyo, E., & Wahyuddin, M. (2003). Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta. Retrieved April, 2, 2016.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta
- Sugiyono. (2021). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabet.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sri Wahyuningsih. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. Jurnal Warta Edisi : 57, 1-10.
- Handayani, W. N., & Hati, S. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di Pt Abc Batam. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 8-29.