

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat

Reni Renggo Geni¹, Anisah Anisah², Jasrial Jasrial³, Tia Ayu Ningrum⁴

^{1,2,3,4} Universitas Negeri Padang

* e-mail: renirenggogeni9076@gmail.com ; anisah@fip.unp.ac.id ; jasrial@fip.unp.ac.id ;
tia.ayu.ningrum.92@gmail.com

Abstract

Produktivitas kerja pegawai merupakan ukuran keberhasilan seseorang dalam meningkatkan hasil kerja agar tujuan lembaga dapat tercapai. Produktivitas kerja penting bagi pegawai agar membuat suatu pekerjaan lebih efektif, efisien dan berkualitas dalam bekerja. Pembahasan ini bertujuan untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Populasi pada penelitian ini sebanyak 92 orang pegawai dan sampel penelitian sebanyak 73 orang pegawai, besarnya sampel ditentukan menggunakan rumus Cochran dengan tingkat kesalahan 5% dengan teknik Stratified Proportional Random Sampling. Instrumen yang digunakan adalah angket/kuesioner dengan model skala Likert. Data di analisis dengan menggunakan rumus korelasi product momen. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat

Keywords: *Persepsi, Keinginan, Siswa, Iklim Sekolah*



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits ([attribution](#)) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for [non-commercial](#) purposes.

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya organisasi, oleh sebab itu setiap lembaga diharapkan pandai dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat menunjang keberhasilan lembaga secara operasional. Keberhasilan sebuah lembaga dapat dilihat dari produktivitas kerja pegawainya, pegawai yang produktif akan memberikan dampak positif bagi keberhasilan lembaga tersebut.

Produktivitas pegawai adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan atau meningkatkan hasil kerja dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif. Produktivitas kerja yang baik adalah hasil kerja nyata yang dihasilkan oleh pegawai

selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong terjadinya penyederhanaan kerja, meningkatkan keterpaduan, dan spesialisasi kerja. Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat (Zaki dan Irsyad 2023).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyadi (2015) dan Anoraga dalam Busro (2018) faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, skil atau keterampilan, etika kerja, motivasi, jaminan kesehatan, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, manajemen, disiplin kerja, kompensasi, gaji dan upah.

Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang sedang dikerjakan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal, penciptaan lingkungan yang sehat secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja seseorang. Hal ini sesuai dengan pendapat Nitisemito (2018) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di lapangan, terlihat bahwa produktivitas kerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan dan lingkungan kerja yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Terlihat dari beberapa fenomena yaitu masih adanya beberapa pegawai yang sering keluar kantor pada jam kerja, adanya pegawai yang mengerjakan tugas asal-asalan, pegawai yang sering melakukan kesalahan pada saat mencetak/fotocopy surat sehingga terjadinya pemborosan kertas, masih adanya pegawai yang datang terlambat kekantor, pegawai yang tidak memanfaatkan waktu dengan baik. Selanjutnya pegawai yang tidak mau ikut serta dalam menjalankan pekerjaan yang harus diselesaikan secara bersama, Atasan yang cuek terhadap bawahan, jendela yang ada di ruang kantor tidak bisa dibuka, sehingga cahaya matahari tidak masuk keruangan dan membuat pencahayaan diruangan tersebut tidak cukup, pegawai yang mengeluh karena pekerjaannya sering tertunda disebabkan oleh kurangnya fasilitas kerja seperti jaringan wifi yang tidak bisa terhubung ke komputer dan pegawai yang merokok diruang kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi dan menganalisis tentang produktivitas kerja pegawai, lingkungan kerja, dan hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat.

Dalam penelitian ini lingkungan kerja dilihat dari dua aspek yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dimana pada aspek lingkungan kerja fisik diukur melalui pencahayaan, pewarnaan, udara dan fasilitas kerja, hal ini sesuai dengan pendapat Afdani (2018)

yang termasuk indikator lingkungan kerja fisik adalah pencahayaan, warna, udara dan suara. Nitisemito (dalam Saputra 2019) juga berpendapat bahwa indikator lingkungan kerja fisik terbagi atas kebersihan, penerangan, pertukaran udara, kebisingan, pewarnaan dan peralatan kerja yang tersedia fasilitas. Dan pada aspek lingkungan kerja non fisik diukur berdasarkan hubungan sesama pegawai dan hubungan atasan dan bawahan, hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (dalam Wijaya, Kresdianto, dan Remiasa 2021) indikator lingkungan kerja yaitu hubungan sesama pegawai dan hubungan antara pegawai dan pimpinan. Hal serupa juga dikemukakan oleh Nitisemito (dalam Lamin 2017) indikator lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antar karyawan dan hubungan pegawai dan pimpinan.

Untuk produktivitas kerja pegawai diukur berdasarkan efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Menurut Sedarmayanti (dalam Ariani, Saputri, dan Suhendar 2020) produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui dua dimensi yaitu (1) efisiensi dan (2) efektivitas yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Sugiyono (2011) menjelaskan bahwa studi korelasional menghasilkan pemaparan angka yang menunjukkan kuatnya hubungan variabel dan arah hubungan baik secara positif maupun negatif. Populasi penelitian adalah semua pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat berjumlah 92 orang. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik teknik Stratified Proportional Random Sampling berjumlah 73 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket dengan model skala likert. Penyebaran angket diberikan kepada pegawai secara langsung. Pegawai diberi waktu untuk mengisi angket yang diberikan lalu dikumpulkan setelah selesai mengisinya. Teknik analisis data yang dilakukan adalah pemberian skor. Data yang telah diberi skor disubstitusikan ke dalam rekapitulasi data masing-masing indikator. Data penelitian ini dianalisis menggunakan rumus mean (rata-rata). Pada tahap akhir penelitian menggunakan kriteria yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018) untuk menentukan gambaran secara kuantitatif hasil penelitian untuk masing-masing indikator sebagai berikut: selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat secara umum persentase dan skor rata-rata berada pada kategori baik, dengan taraf signifikan 5% dengan koefisien korelasi 0,573 dan uji keberartian korelasi 5,891. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai memiliki kategori korelasi sedang. Untuk uji korelasi dapat dilihat lebih rinci pada tabel berikut:

(Hubungan Lingkungan Kerja ...)

Uji Hipotesis Penelitian

Koefisien Korelasi (r)	r tabel a = 0,01	Keberartian Korelasi (t)	t tabel a = 0,1
0,573	0,330	5,891	1,994

Hasil pengolahan data pada variabel lingkungan kerja, diperoleh hasil dengan tingkat pencapaian 83,3% dengan kategori baik, untuk lebih jelasnya berikut uraian dari masing-masing indikator:

Skor rata-rata variabel lingkungan kerja

No	Indikator	Tingkat pencapaian %	Kategori
1	Pencahayaan	86,8%	Baik
2	Pewarnaan	81%	Baik
3	Udara	82%	Baik
4	Fasilitas Kerja	80,2%	Baik
5	Hubungan Sesama Pegawai	84,1%	Baik
6	Hubungan Atasan dan Bawahan	80,9%	Baik
Rata-Rata		83,3%	Baik

Hasil pengolahan data pada variabel produktivitas kerja pegawai, diperoleh hasil dengan tingkat pencapaian 85,5% dengan kategori baik, untuk lebih jelasnya berikut uraian dari masing-masing indikator:

Skor rata-rata variabel produktivitas kerja pegawai

No	Indikator	Tingkat pencapaian %	Kategori
1	Efisiensi Kerja	82,2%	Tinggi
2	Pewarnaan	87,2%	Tinggi
Rata-Rata		85,5%	Tinggi

Pembahasan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja. Hal ini diartikan bahwa dengan memperbaiki dan meningkatkan lingkungan kerja maka produktivitas kerja pegawai juga akan meningkat. Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai memiliki kategori korelasi sedang, dimana lingkungan kerja akan selalu mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2011) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja memiliki artian bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu saat sedang bekerja, akan membuat pegawai terpacu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pegawai tersebut akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga produktivitas kerjanya

pun meningkat. Lingkungan kerja penting untuk diperhatikan oleh lembaga, lingkungan kerja yang baik akan mengakibatkan naiknya produktivitas kerja dalam satu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dimana para pegawai merasa nyaman dan aman akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja ada dengan memberikan penerangan yang cukup di setiap ruang bekerja, memaksimal ventilasi udara agar agar pertukaran udara menjadi lebih segar, pewarnaan ruang kantor yang indah, fasilitas kerja yang lengkap, pegawai yang saling akur, dan adanya keakraban antara atasan dan bawahan. Sehingga dengan terpenuhinya hal tersebut akan meningkatkan kinerja setiap pegawainya. Nitisemito (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dalam membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan kerja itu dapat menunjang jalannya kerja pegawai. Pegawai merasa aman, nyaman, tak ada gangguan dan merasa betah di tempat kerja, sehingga pegawai dapat berkonsentrasi dalam bekerja dan dapat menggunakan waktu seefektif mungkin untuk bekerja. Sebaliknya lingkungan kerja dikatakan buruk, apabila pegawai merasa tidak betah dalam bekerja, tidak aman, tidak nyaman dan merasa terganggu, sehingga tidak dapat bekerja dengan baik dan tidak dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Barat berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian 83,3%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat tergolong baik, namun perlu ditingkatkan lagi untuk mencapai kategori sangat baik agar pegawai bisa lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat dengan persentase 87,03% berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat tergolong tinggi, namun perlu ditingkatkan lagi untuk mencapai kategori sangat tinggi. Oleh sebab itu perlu adanya peningkatan produktivitas kerja pegawai agar lembaga bisa lebih baik lagi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berada pada tingkat pencapaian 83,3% dengan interpretasi “baik”. Dengan demikian berarti lingkungan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat sudah baik, hal ini dilihat berdasarkan pencahayaan, pewarnaan, udara, fasilitas kerja, hubungan sesama pegawai dan hubungan antara atasan dan bawahan. Produktivitas kerja pegawai berada pada tingkat pencapaian 85,5% dengan kategori tinggi. Dengan demikian berarti pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat memiliki Produktivitas kerja yang tinggi, hal ini dilihat dari efisiensi dan

efektivitas kerja pegawainya. Dan terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat baik pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien korelasi 0,573 dan uji keberartian korelasi 5,891. Artinya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dapat di upayakan dengan memperbaiki dan meningkatkan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). In *Analytical Biochemistry*.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Lamin. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, April*, 5–24. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/download/46/44>
- Nitisemito. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PEMKAB Bondowoso). *Jurnal Manajemen Personalia*, 183.
- Saputra, H. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pabrik Pakan Ternak Pt. Gold Coin Indonesia Medan. *Niagawan*, 8(2), 68. <https://doi.org/10.24114/niaga.v8i2.14254>
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Wijaya, C., Kresdianto, D. I., & Remiasa, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo. *Jurnal Hospital Dan Manajeme Jasa*, 9, 1–23.
- Zaki, A., & Irsyad. (2023). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi*. 7, 1124–1130.