



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan di Perusahaan

Afnan Khoniamelia

Universitas Pelita Bangsa

E-mail: afnankhoniamelia@gmail.com

Ahmad Gunawan

Universitas Pelita Bangsa

E-mail: afnankhoniamelia@gmail.com

Diterima : 02 November 2023

Direvisi : 15 November 2023

Dipublikasikan : 30 November 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar hasilnya lebih maksimal. Penelitian ini menggunakan pengambilan suara yang di kumpulkan dan di sajikan dalam bentuk angka-angka. Teknik pengambilan suara ini di lakukan secara keseluruhan agar mendapatkan hasil yang maksimal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian Produksi dan Quality di perusahaan tersebut sebanyak 300 orang. Menurut Manager Produksi mengatakan teknik ini sederhana karena pengambilan anggota populasi dilakukan secara keseluruhan tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan Teknik mengambil semua karyawan sebanyak 300 karyawan Bagian Produksi dan Quality di perusahaan sebagai responden dalam penelitian. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan maka di perlukan lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

Kata kunci: Analisis produktivitas karyawan, system kerja, lingkungan kerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam suatu perusahaan, oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi prioritas utama untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Kesadaran akan pentingnya peran sumber daya manusia dalam kemajuan perusahaan membuat penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus pada karyawan. Pemilik perusahaan seharusnya melihat sumber daya manusia bukan hanya sebagai aset perusahaan, tetapi juga sebagai mitra dalam usaha. Peran sumber daya manusia memiliki pengaruh dominan dalam operasi perusahaan, oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus mampu merencanakan, mengorganisir, menggerakkan, dan mengontrol berbagai aspek yang terkait dengan karyawan. Salah satu tugas utama manajemen sumber daya manusia adalah menentukan bentuk kompensasi, seperti upah, gaji, insentif, dan berbagai bentuk kesejahteraan lainnya. Ini bertujuan untuk membangun ikatan kerja sama yang kuat antara karyawan dan perusahaan serta meningkatkan produktivitas karyawan. Top of Form

Memberikan fasilitas lengkap sebagai bentuk imbalan dari perusahaan kepada karyawan adalah penting. Namun, penting untuk dicatat bahwa imbalan tersebut bukan hanya pemenuhan hak semata, tetapi harus mencerminkan prinsip-prinsip kelayakan dan keadilan. Kondisi kerja yang nyaman yang sesuai berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan,



yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas mereka. Produktivitas karyawan kini semakin menjadi perhatian utama, karena dapat dianggap sebagai indikator keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang tidak nyaman sangat mungkin berdampak negatif pada produktivitas karyawan dan dapat merugikan baik karyawan maupun perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan suatu pengukuran untuk melihat seberapa efektif tenaga dan waktu yang dikeluarkan dengan hasil kerja yang terselesaikan (Muchdarsyah Sinungan, 1997). Karyawan yang mempunyai kualitas kerja yang tinggi, pastinya akan berdampak pada kesuksesan mereka dalam mencapai target atau key indicator performance (KPI) perusahaan. Tercapainya KPI atau bahkan melebihinya akan memberikan pengaruh yang besar kepada perusahaan. Hal ini karena dapat menjadi sebuah indikator bahwa perusahaan telah berhasil mencapai misi dan tujuan perusahaan dan profit Perusahaan yang terukur.

Membentuk lingkungan kerja yang aman dan nyaman tentu tidaklah mudah. Oleh karena itu terdapat dua aspek yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, yaitu aspek fisik dan dinamika yang terbentuk dalam lingkungan kerja. Aspek fisik dapat berupa alat-alat maupun fasilitas yang menunjang karyawan ketika bekerja seperti ruangan yang sejuk, sirkulasi udara, peralatan ATK, hingga jaringan internet. Sedangkan dinamika yang terjalin dalam lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang paling besar dalam mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Kebiasaan bergosip, disfungsi komunikasi, hingga tidak ada healthy boundaries yang terbentuk dalam menurunkan mood karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang suportif, work life balance, dan kritik yang membangun dapat meningkatkan dan menjaga motivasi kerja karyawan dengan baik.

Perusahaan sebaiknya menyediakan lampu yang terang, ataupun orang-orang yang ada di dalamnya agar bisa tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan apalagi bagi karyawan kontrak dimana mereka bisa resign kapan saja dengan alasan lingkungan kerja yang tidak nyaman atau toxic. Adapun selama bekerja handphone di tinggal di loker, hal tersebut justru menimbulkan pro dan kontra di sisi lain jika ada keperluan urgent tentang kabar keluarga ataupun yang lainnya kita sebagai karyawan kontrak tidak akan tahu karena dari awal sampai pulang kerja sama sekali tidak memegang handphone. Selain itu, karyawan juga merasa jenuh atau bosan selama bekerja karena kurangnya refreshing selama istirahat selain makan dan melakukan ibadah sisanya tidur. Maka dari itu penting sekali untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar produktivitas karyawan juga meningkat. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di suatu Perusahaan.

Metode

Dalam melakukan penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil pemungutan suara antara peneliti dan informan atau di sebut data kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian Produksi dan Quality di perusahaan tersebut sebanyak 300 orang. Produktivitas adalah salah satu factor kunci dalam keberhasilan bisnis dan organisasi. Dengan meningkatnya produktivitas, Perusahaan dapat mencapai lebih banyak dengan sumber daya yang ada, mengurangi biaya, dan meningkatkan daya saing. Produktivitas melibatkan sikap, pemikiran, dan mentalitas tertentu dalam proses produksi, dengan pandangan bahwa baik dalam hal metode



kerja maupun hasilnya, setiap hari harus lebih baik daripada hari sebelumnya, dan hari esok harus lebih unggul dari hari ini. Ini dapat diartikan sebagai pencapaian kinerja yang efisien dan efektif oleh karyawan, diukur sebagai perbandingan antara hasil kerja dengan tujuan perusahaan. Hasil dari pengambilan suara ini akan memberikan data yang dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Artikel ini membahas mengenai lingkungan kerja, handphone, dan fasilitas berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam Perusahaan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman tidaklah gampang. Ada juga yang fasilitas nya kurang lengkap seperti tidak ada kantin atau koperasi untuk beli keperluan seperti makanan, toilet yang banyak sesuai dengan banyaknya karyawan agar tidak antri lama dan produktivitas tidak terhambat, pendingin ruangan yang layak karena sekarang sedang musim panas jadi di sesuaikan, ruang klinik untuk berobat atau istirahat sementara yang sakit di sediakan dan ada stok obat yang lengkap dan ada dokter yang jaga. Adapun selama bekerja handphone tidak boleh di bawa ke ruang kerja atau di letakkan di loker, tetapi hal ini justru menjadi pro dan kontra dimana banyak karyawan yang sebenarnya mengeluh mengenai peraturan ini tetapi masih tetap menjalankan atau mengikuti aturan ini. Hal ini di berlakukan karena Perusahaan takut akan informasi dalam Perusahaan tersebar luas ke luar Perusahaan karena itu di luar kendali Perusahaan, tetapi disisi lain karyawan mengeluh karena adanya miss komunikasi dengan orang luar ataupun hal darurat mengenai keluarga atau hahl lain yang dimana tidak bisa menghubungi karyawan di karenakan tidak on handphone. Sebenarnya selama istirahat karyawan jenuh dan ingin mengoperasikan handphone agar lebih refreshing. Dan kejadian terduga di luar kendali seperti kabar kematian pun bisa tersampaikan ke karyawan walaupun membuka handphone di waktu istirahat. Tetapi hal itu lebih memungkinkan untuk kita atau memudahkan kita untuk berkomunikasi, karyawan juga akan paham selama jam kerja tidak mengoperasikan handphone, akan tetapi peraturan tetaplah peraturan yang harus di taati semua karyawan kontrak.

Manajemen sumber daya manusia telah diakui sebagai elemen kunci dalam setiap perusahaan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan manajemen dalam suatu perusahaan memiliki peran kunci dalam merancang strategi yang mendukung peningkatan kualitas dalam semua aspek perusahaan. Salah satu aspek yang sangat penting adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, karena tanpa lingkungan kerja yang nyaman, kesuksesan perusahaan akan sulit dicapai.

Table Penelitian

Penyebab	Jumlah Karyawan
Lingkungan	115
Handphone	80
Fasilitas	105



Lingkungan Kerja Yang Baik

Penting untuk menciptakan kondisi kerja yang positif dalam suatu perusahaan guna mendukung kualitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa lingkungan kerja yang beracun dapat memiliki dampak negatif terhadap produktivitas dan kesejahteraan mental para karyawan.

Berikut adalah kriteria penting yang mendefinisikan lingkungan kerja yang baik:

1. **Kepemimpinan yang Efektif:** Manajemen yang efektif, berkomunikasi dengan jelas, mendukung perkembangan karyawan, dan memberikan arahan yang baik.
2. **Keterlibatan Karyawan:** Karyawan merasa terlibat dalam pengambilan keputusan, memiliki perasaan kepemilikan terhadap pekerjaan mereka, dan diberi tanggung jawab yang sesuai.
3. **Keseimbangan Kerja-Hidup:** Karyawan memiliki fleksibilitas dalam menjalani kehidupan pribadi dan profesional mereka, yang menciptakan keseimbangan kerja-hidup yang sehat.
4. **Kesempatan Pengembangan:** Ada peluang untuk pengembangan keterampilan, pelatihan, dan kemajuan karir, yang memotivasi karyawan untuk berkembang.
5. **Pengakuan dan Penghargaan:** Karyawan mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi mereka dan merasa dihargai.
6. **Komitmen terhadap Keamanan dan Kesehatan:** Perusahaan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, dengan prosedur keselamatan yang ketat.
7. **Komitmen terhadap Keanekaragaman dan Inklusi:** Perusahaan menghormati keragaman dan inklusi dalam lingkungan kerja dan mempromosikan kesetaraan.
8. **Komitmen terhadap Nilai Etika dan Sosial:** Etika bisnis yang kuat dan tanggung jawab sosial perusahaan adalah prioritas.
9. **Komunikasi yang Terbuka:** Karyawan merasa mereka dapat berbicara secara terbuka dengan manajemen dan rekan kerja mereka.
10. **Kualitas Kondisi Fisik:** Lingkungan kerja yang nyaman, terorganisir dengan baik, dan memiliki fasilitas yang memadai, seperti ruang makan, area relaksasi, dan fasilitas kebugaran.
11. **Budaya Perusahaan yang Positif:** Budaya perusahaan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pengembangan.
12. **Pemberian Umpan Balik yang Konstruktif:** Karyawan mendapatkan umpan balik yang konstruktif dan berkualitas untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka.
13. **Pemberdayaan dan Otonomi:** Karyawan diberikan otonomi dalam pekerjaan mereka dan merasa diberdayakan untuk membuat keputusan yang berdampak.
14. **Kompensasi dan Manfaat yang Adil:** Kompensasi yang sebanding dengan kontribusi dan pasar, serta manfaat yang memenuhi kebutuhan karyawan.
15. **Pengakuan Dampak Lingkungan:** Perusahaan berkomitmen untuk mengurangi dampak lingkungan dan berkelanjutan dalam operasi mereka.



Cara mengatasi masalah lingkungan kerja yang tidak nyaman

Tabel 2. shift sebelum perubahan

Sistem Shift	Jam Kerja
Shift Pagi	06.00-15.00
Shift Malam	21.00-06.00

Tabel 3. Sistem Off setelah perubahan

Sistem Off	Hari Kerja
Grup A	Senin-Kamis
Grup B	Rabu-Sabtu
Grup C	Jumat-Senin

Dari data tersebut di peroleh system kerja system off itu di bagi menjadi 3 grup dimana grup A,B,C mendapatkan libur secara bergantian. Jadi setiap hari di Perusahaan tersebut ada karyawan yang bekerja 2 grup dan 1 grup nya libur secara bergantian. Untuk jam kerjanya semua sama seperti 2 shift hanya saja di rubah untuk hari kerja dan hari liburnya. Perusahaan merubah system kerja juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan tetapi juga mengurangi lemburan. Tapi sangat di sayangkan justru dengan metode system kerja yang sekarang karyawan enggan atau malas untuk bekerja karena system kerja yang dimana anak muda sekarang suka dengan libur di hari normal sabtu minggu. Bahkan ada karyawan yang mengajukan resign karena merasa tidak nyaman dengan system kerja yang sekarang. Akan tetapi Perusahaan tetap menjalankan system kerja yang sekarang karena lebih menguntungkan dengan produktivitas Perusahaan meningkat dan mengurangi upah lemburan.

Oleh karena itu, dari hasil data tersebut bahwa karyawan akan termotivasi atau meningkatkan produktivitas kerjanya jika di berikan lingkungan kerja yang nyaman. Dari hasil data penelitian di dapat karyawan yang mengeluh lingkungan sebanyak 115 orang, handphone sebanyak 80 orang, dan fasilitas sebanyak 105 orang. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan perlu adanya lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan tidak stress dan tercipta motivasi kerja yang lebih baik dan menguntungkan Perusahaan. Dan juga system kerja yang sekarang meningkatkan produktivitas Perusahaan tetapi mengurangi motivasi kerja karyawan.

Untuk mengatasi lingkungan kerja yang nyaman dalam permasalahan ini adalah dengan mengembalikan system kerja ke system kerja semula, lalu memberikan karyawan fasilitas yang lengkap dan nyaman, mempererat hubungab antar karyawan dengan sosialisasi atau komunikasi yang baik, bila perlu memberikan reward yang baik bagi karyawan yang berprestasi atau memberinyan promosi untuk naik jabatan atau di angkat kartap.



Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai “Pengaruh Lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan di Perusahaan”, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah karyawan cenderung kurang motivasi atau kurang semangat atau bahkan stress dan resign oleh karena itu lebih baik Perusahaan menyediakan fasilitas atau lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan semangat bekerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Adapun Perusahaan selain mengevaluasi karyawannya juga merubah system kerjanya. Adapun system kerjanya yang tadinya system nonsift bagi departemen quality dan 2 sift bagi departemen produksi di rubah menjadi system off. Dimana 4 hari kerja 2 hari libur secara berurutan. Hal ini mengakibatkan karyawan ada yang males atau kebanyakan mengeluh karena libur yang tidak menentu dan berbeda grup dengan teman lainnya. Jadi selama kerja focus kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan tapi di sisi lain karyawan mengeluh bahkan ada yang resign karena hal tersebut.

Oleh karena itu, menurut pandangan saya sebagai karyawan sebaiknya Perusahaan menyediakan fasilitas yang lengkap, lingkungan kerja yang nyaman, kalau bisa memberikan reward yang baik agar karyawan termotivasi dan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas Perusahaan juga. Selain itu menurut saya system kerja Kembali normal tapi di tambah karyawan walaupun Perusahaan tidak mau memberikan jam lembur yang berlebihan lagi. Karena dengan seperti itu karyawan akan nyaman dan semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas yang menguntungkan Perusahaan maupun karyawan.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ahmad Tohardi. 2002. *Pengertian Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Anisa, Yulia, dan Dwi Kurnia. 2021. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Tinjauan Pustaka)*. Jakarta: Volume 8.
- Anna. 2023. *Ciptakan Lingkungan Kerja yang Ideal bagi Karyawan*. Bandung: Ruang Menyala.
- Ashari, Lukman. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Industri Kuliner*. Jember. Volume 17.
- Malayu S.P Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketujuh*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Masri Singarimbun. 2006. *Metodologi Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Moekijat. 2005. *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mondy dan Noe. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesembilan*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sugianto. 2019. *Upaya Peningkatan Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Freetrend Di Kabupaten Tangerang*. Banten Raya: KA Pemda.