

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Mila Noermalita, Murdiansyah Herman, Fika Febriyanita

Ilmu Administrasi Publik, 63201, FISIP, Universitas Islam Kalimantan, NPM 16120081

Ilmu Administrasi Publik, 63201, FISIP, Universitas Islam Kalimantan, NIDN060109214

Ilmu Administrasi Publik, 63201, FISIP, Universitas Islam Kalimantan, NIDN061604902

Email : milanoermalita99@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan adalah suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Salah satu dari tujuan itu adalah mencari keuntungan. Keuntungan itu bisa tercapai bila kinerja perusahaan efisien dan efektif. Hal tersebut bisa dilihat dari meningkatnya produktivitas. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi ada beberapa faktor pendukungnya, salah satunya adalah faktor tenaga kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif Kuantitatif dengan menggunakan penyebaran kuesioner kepada 67 orang karyawan dengan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Karyawan dan dalam penelitian ini juga didapatkan hasil penelitian bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan, hasil ini sejalan dengan kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini dan hasilnya menunjukkan bahwa tingkat produktivitas para karyawan cukup tinggi. Yang artinya Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan di perusahaan sudah berjalan sebagai mana mestinya.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja ; Kepuasan Kerja ; Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The company is an organization that has a purpose. One of those goals is to make a profit. This advantage can be achieved if the company's performance is efficient and effective. This can be seen from the increase in productivity. To achieve the goals of an organization there are several supporting factors, one of which is the labor factor. The method used in this research is descriptive quantitative by using questionnaires to 67 employees with purposive sampling method. The results of this study indicate that the work environment has a positive effect on employee productivity and in this study also obtained the results of research that job satisfaction has a positive effect on employee productivity, this result is in line with the questionnaire distributed in this study and the results show that the productivity level of the employees is quite high. Which means that the work environment and employee job satisfaction in the company have been running as they should.

Keyword : Working Environment ; Job Satisfaction ; Work Productivity

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Salah satu dari tujuan itu adalah mencari keuntungan. Keuntungan itu bisa tercapai bila kinerja perusahaan efisien dan efektif. Hal tersebut bisa dilihat dari meningkatnya produktivitas. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi ada beberapa faktor pendukungnya, salah satunya adalah faktor tenaga kerja. Faktor yang sangat penting dalam tenaga kerja adalah palaksana produksi. Dari sumber daya-sumber daya yang tersedia dalam organisasi, tenaga kerja memegang peran sentral dan yang paling menentukan.

Faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut dapat menujung jalannya kerja karyawan. Karyawan merasa aman, nyaman, tak ada gangguan dan merasa betah di tempat kerja, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dalam hal bekerja dan dapat menggunakan waktu seefektif mungkin untuk bekerja. Lingkungan kerja dikatakan buruk jika sebaliknya, karyawan merasa tidak betah bekerja, tidak aman, tidak nyaman, dan merasa terganggu, sehingga dia tidak dapat bekerja dengan baik dan tidak dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya.

Faktor yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan produktivitas yaitu kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan pribadi karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, dan keluhan-keluhan. Jika seorang karyawan

tidak mencapai kepuasan dalam pekerjaan maka akan menimbulkan dampak yang akan merugikan bagi perusahaan itu sendiri. Untuk itu para pengusaha harus semakin memeperhatikan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Sama halnya dengan perusahaan yang ada di daerah Bati-Bati yaitu PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR Tbk cabang Banjarmasin. Perusahaan yang bergerak di bidang makanan ini benar-benar memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Hal itu terlihat dari beberapa karyawan yang telah bekerja lebih dari 20 tahun lamanya bahkan ada beberapa karyawan yang masa kerjanya akan segera berakhir (pensiun). Dengan beberapa latar belakang yang ada maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Banjarmasin.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kawasan atau daerah untuk melakukan sesuatu dalam hal ini konteksnya adalah menghasilkan sebuah produk atau barang. Lingkungan kerja tentu merupakan lingkungan buatan yang artinya sebuah lingkungan atau area tersebut dibuat sendiri oleh perusahaan. Menurut Agus Ahyari (1984) lingkungan kerja dibagikan menjadi 3 (tiga) kelompok yaitu pelayanan perusahaan terhadap karyawan, kondisi kerja karyawan dan hubungan antar karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan.

Lingkungan kerja erat hubungannya dengan salah satu cara perusahaan untuk memberikan pelayanan dan suasana terbaik untuk seluruh karyawannya. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja mestinya menjadi aspek yang sangat penting untuk

diperhatikan oleh manajemen. Menurut Alex S Nitiseintri (1982) ada beberapa faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan harus diperhatikan oleh karyawan.

a. Pewarnaan.

Kita mengetahui bahwa warna dapat berpengaruh dalam diri manusia. Masalahnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna tersebut dalam perusahaan, dalam arti warna apa yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

b. Lingkungan yang bersih

Lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan. Setiap perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungan kerja, sebab selain mempengaruhi kesehatan fisik, pula mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang.

c. Penerangan

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi pekerjaan yang mereka kerjakan membutuhkan ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya, digunakan usaha penerangan dengan sinar matahari

Apabila suatu ruangan membutuhkan penerangan lampu maka ada hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap orang yang bekerja

d. Pertukaran Udara

Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau pengap, dapat mengusahakan

misalnya dengan kipas angin, *air condition* (AC).

e. Musik

Dalam hal musik selain dipilih oyang menyenangkan, juga diperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan, karena ada berdampak positif bagi yang menyukainya dan akan berdampak negatif bagi yang tidak menyukainya.

f. Jaminan Keamanan

Jika para karyawan merasakan rasa aman, maka akan menimbulkan ketenangan sehingga dapat mendorong semangat kerja dari karyawan dan akan meningkatkan kerja karyawan. Keamana yang dimaksudkan adalah lingkungan kerja adalah keamana pribadi karyawan misalnya harta benda, dan keamanan pribadi serta keselamatan diri bagi setiap karyawan.

g. Kebisingan

Hal ini penting sebab kebisingan dapat mengacaukan konsentrasi dalam bekerja. Jika konsentrasi terganggu maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan perasaan terganggu.

2. Kepuasan Kerja

Aktivitas hidup manusia beraneka ragam dan salah satu bentuk sdari segala aktivitas adalah bekerja. Bekerja memiliki arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia bersangkutan. Manusia seperti tidak pernah puas dengan apa yang didapat, seperti gaji yang tinggi kedudukannya, pangkat, dan sebagainya. Dengan adanya sifat yang seperti itu maka salah satu tugas manager personalia

adalah harus dapat menyesuaikan antara keinginan para karyawan dengan tujuan dari perusahaan (Sondang P. Siagian, 1992). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dikutip dari Osborn (1986) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu tingkat perasaan positif atau negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan dan hubungan dengan rekan kerja.

Teori Kepuasan kerja dalam dunia manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi beberapa, yaitu:

- a. Teori Keadilan (Equity Theory)
Menurut teori keadilan yang dikembangkan oleh J. Stacy dalam buku John Newstrom and Keith (1997 : 153) komponen utama dari teori ini adalah *input, income, comparison person dan equity-inequity*. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya seorang pegawai merupakan hasil dari perbandingan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain.
- b. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)
Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan dirasa pegawai. Kepuasan atau ketidakpuasan pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang

didapat dengan apa yang diharapkan pegawai.

- c. Teori Pengharapan (Expectancy Theory)

Teori penghargaan dikembangkan oleh Victor H. Vroom yang kemudian teori ini diperluas oleh Porter. Menurut teori ini motivasi akibat suatu hasil yang ingin dicapai seseorang, dalam arti apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan untuk memperoleh yang diinginkan itu tipis maka pengharapan itu akan rendah (Sondang P. Siagian, 1992:292).

- d. Teori Motivasi dua Indikator (Two Factor Theory of Motivator)

Herzberg berdasarkan penelitiannya mengatakan tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahannya yaitu :

- 1) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemampuan dalam menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semua itu.
- 2) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah faktor-faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.

- 3) Karyawan kecewa jika peluang untuk berprestasi terbatas, maka akan menjadi sensitif pada lingkungan serta mulai mencari masalah.

3. Produktivitas Kerja

Menurut J. Simanjuntak (1985:50) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan persatuan waktu. Menurut Webster, produktivitas adalah : (J.Ravianto, 1986:16-17)

- a. Keluaran fisik per unit dari usaha produktif
- b. Tingkat keefektifan dari manajemen industri dalam penggunaan fasilitas untuk produksi.
- c. Keefektifan tingkat penggunaan tingkat peralatan.

Menurut Supriyanto : (Supriyanto, 1990:415) produktivitas adalah berkaitan dengan memproduksi keluaran secara efisien dan khususnya ditunjukkan pada hubungan antara keluaran dan masukkan untuk memproduksi keluaran tersebut.

Dalam dunia manajemen banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Menurut Moh. As'ad (1981) beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain adalah

- a. Intelegensi
Pengukuran intelegensi selalu diberikan batasan untuk kemampuan menyesuaikan diri terhadap lingkungan khususnya didalam perusahaan. Daya pikir yang dimiliki seseorang dalam mengatasi masalah tergantung dalam taraf kesulitan masalah itu sendiri.
- b. Bakat

Bakat adalah kemampuan dasar yang menentukan seberapa jauh keberhasilan atau kesuksesan individu untuk memperoleh pengetahuan atau keahlian tertentu.

c. Minat

Minat adalah sikap yang membuat seseorang akan menyenangkan objek situasi atau ide-ide tertentu.

d. Kepribadian

Sifat yang ada dalam diri karyawan bagi mereka yang berkepribadian yang kurang baik mungkin akan mengalami kesulitan dalam situasi kerja. Menurut Rusli Syarif (187:8) tujuan pengukuran produktivitas adalah :

- 1) Pertambahan produksi dari waktu ke waktu
- 2) Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu
- 3) Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
- 4) Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian jenis deskriptif kuantitatif, yang mana pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana produktivitas dari karyawan di PT INDOFOOD CBP cabang Banjarmasin melalui beberapa variable seperti Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Melalui pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 56 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu primer dan sekunder.

Populasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 65 orang yang mereka semua adalah seluruh karyawan di PT

INDOFOOD CBP cabang Banjarmasin dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja karyawan. Kesimpulan ini didukung oleh hasil penghitungan nilai $t_{hitung} = 4,064$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,669$.

Untuk ukuran kriteria sangat baik memperoleh 18 responden atau 26,86%, kriteria baik sebanyak 31 responden atau 46,26%, kriteria cukup baik sebanyak 15 responden atau 22,8% dan kriteria tidak baik sebanyak 3 responden atau 4,47%. Hasil tersebut menunjukkan sebagian besar responden menyatakan bahwa lingkungan kerja perusahaan terkategori baik. Lingkungan kerja perusahaan yang secara umum terkategori baik, tampak dari penerangan di tempat kerja cukup untuk mendukung ketelitian dan kelancaran dalam bekerja. Kebersihan dan kerapian tempat kerja serta sirkulasi udara sudah cukup. Sedangkan hasil deskripsi tentang produktivitas kerja karyawan secara umum terkategori tinggi. Hal ini tampak dari karyawan yang memiliki dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini kemungkinan disebabkan lingkungan kerja yang sangat baik seperti penerangan yang cukup, kenyamanan serta kebersihan tempat kerja yang baik sehingga mendukung kelancaran dan ketelitian

dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang dibebankan (Alex Nitisemito. 1982:183).

Faktor lingkungan kerja tersebut seharusnya sangat diperhatikan karena hal itu dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan akan berdampak pada produk yang dihasilkan karyawan. Kesimpulan ini didukung oleh hasil perhitungan nilai $t_{hitung} = 5,711$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,669$ berdasarkan deskripsi data tentang kepuasan kerja diperoleh dari hasil sebagai berikut. Untuk kriteria sangat tinggi sebanyak 1 responden atau 1,49%, untuk kriteria tinggi sebanyak 34 responden atau 50,74%, untuk kriteria cukup banyak sebanyak 26 responden atau 38,81%, untuk kriteria rendah 6 responden atau 8,95%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dikategorikan tinggi.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan analisis data dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kesimpulan ini didukung oleh hasil penghitungan $t_{hitung} = 5,711$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,669$ berdasarkan deskripsi data tentang kepuasan kerja diperoleh hasil sebagai berikut. Untuk kriteria sangat tinggi sebanyak 1 responden atau 1,49%, untuk kriteria tinggi sebanyak 34 responden atau 50,74%, untuk kriteria cukup sebanyak 26 responden atau 38,81%, untuk kriteria rendah 6 responden atau 8,95%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dikategorikan tinggi.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini kemungkinan disebabkan karena faktor-faktor dalam kepuasan seperti kepuasan fisik, kepuasan psikologi, kepuasan financial, dan kepuasan sosial. Kepuasan fisik sangat berpengaruh dalam produktivitas. Seperti halnya pendapat setiap bulan dari hasil mereka bekerja dapat membantu memenuhi kebutuhan hidup keluarga sehingga karyawan akan berusaha agar mendapatkan hasil yang maksimal. Sama halnya dengan lingkungan fisik yang membicarakan tentang waktu kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Deskripsi lingkungan kerja baik sedangkan untuk kepuasan kerja tinggi kemudian untuk produktivitas dikategorikan tinggi. Hal itu dapat dilihat dari segi lingkungan kerja, terciptanya lingkungan kerja yang baik seperti penerangan yang cukup, kebersihan, dan kenyamanan yang terjaga akan membuat karyawan lebih lancar dalam bekerja. Sedangkan untuk kepuasan kerja jika karyawan merasa cocok dalam hal gaji dan mendapat penghargaan lain diluar gaji serta dapat bersosialisasi terhadap teman kerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Banjarmasin, maka pada bab ini akan diuraikan beberapa

kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang telah dilakukan oleh PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk telah berjalan baik seperti fasilitas yang ada pada lingkungan kerja tersebut contohnya sarana tempat beribadah, kantin, dan juga klinik yang ada diperusahaan tersebut.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut juga sudah berada pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal itu dapat kita lihat dari semangat para karyawan dalam bekerja, hasil produksi kerja karyawan yang berkualitas, dan juga jaminan-jaminan perusahaan yang diberikan kepada setiap karyawan contohnya jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja.

Dari analisis yang telah dibahas dapat diketahui bahwa pengaruh kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Didukung hasil penelitian dimana $t_{hitung}=4,064 > t_{tabel}=1,669$. Pengaruh kepuasan kerja didukung hasil penelitian dimana $t_{hitung}=5,711 > t_{tabel} = 1,669$. Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja didukung hasil penelitian dimana $F_{hitung} = 16,516 > F_{tabel} = 3,14$

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari. "Manajemen Produksi & Pengendalian Produksi", Lembaga Penerbit
- Alex S. Nitisemito, 1982, Manajemen Personalia, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siagian Sondang P.1992. Fungsi-Fungsi Manajerial. jakarta: Bumi Aksara
- Davis, Keith, & Newstrom, W., John. 1989. Human Behavior At Work: Organizational Behavior. New York: McGraw Hill International.
- Achmadi dan Supriyanto. 1990. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- As'ad, Moh, 2004. Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- As'ad, Moh, 2004. Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia, Penerbit Liberty, Yogyakarta.