

The Influence of The Work Environment on Employee Work Productivity PERUMDA Air Minum Tirta Medal Sumedang Utara

Megah Dewi Anggini¹, Wulan Ariani Damayanti², Jaja³
Universitas Sebelas April Sumedang
megah.feb@unsap.ac.id, wulan.feb@unsap.ac.id, jaja.feb@unsap.ac.id

Article Info

Article history:

Received Aug 12, 2024
Revised Sep 10, 2024
Accepted Oct 1, 2024

Keywords:

Work Environment,
Work Productivity

ABSTRACT

An organization's expansion and improvement are inextricably bound up with its physical setting. Put another way, the company's productivity is only one indicator of how the work environment impacts the business. The key to a company's success or failure is its productivity, hence measuring it is crucial. North Sumedang Tirta Medal Water Company has also suffered a drop in output, which is attributable, in part, to staff carelessness but also to factors like an unpleasant workplace and inadequate illumination. The purpose of this research is to ascertain the extent to which the working conditions of the Perumda Water Drinking Tirta Medal, North Sumedang personnel affect their output on the job. Approach Quantitative methodologies were used in this investigation. The data is presented in this paper. This follows the rules of quantitative research, which use data collection, processing, and interpretation in statistical hypothesis testing to explain the connection between variables. This research found that for $n = 28$ ($df=26$), the t -value is 3.032, with a p -value of 0.05. The results show that the X -variable (Work Environment) influences the Y -variable (Work Productivity) according to these standards (t_{count} $t_{table} = 3.032, 2.05553$).



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Megah Dewi Anggini, Wulan Ariani Damayanti, Jaja
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jalan Angkrek Situ No 19 Sumedang 45322.
Email: megah.feb@unsap.ac.id, wulan.feb@unsap.ac.id, jaja.feb@unsap.ac.id

INTRODUCTION

Sebagai subbidang administrasi bisnis, manajemen sumber daya manusia mengurus orang-orang dalam suatu organisasi. Mengelola sumber daya manusia secara efisien untuk memastikan kepuasan kerja merupakan tujuan manajemen sumber daya manusia. Orang-orang adalah aset perusahaan yang paling berharga. Semua komponen yang diperlukan sudah tersedia, tetapi operasi perusahaan tidak akan berjalan dengan baik sampai seseorang turun tangan. Orang-orang adalah mesin yang membuat bisnis tetap berjalan dan orang-orang yang menentukan nasibnya.

Akibatnya, untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus memberikan arahan yang konstruktif. Tidak mungkin memisahkan perkembangan dan pertumbuhan perusahaan dari lingkungannya. Oleh karena itu, tempat kerja dapat memiliki efek baik dan buruk pada bisnis. Akibatnya, perusahaan harus menangani masalah lingkungan dengan keseriusan yang layak. Di tempat kerja, kita melaksanakan tugas kita sesuai dengan ketentuan kontrak kerja kita. Sedarmayanti (2017:25) berpendapat bahwa lingkungan kerja seseorang tidak hanya mencakup ruang fisik tempat mereka melakukan tugas tetapi juga teknik kerja mereka, bahan yang mereka gunakan, dan cara mereka berkolaborasi dengan orang lain.

Keberhasilan perusahaan dan efisiensi karyawannya dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Ketika karyawan senang dan nyaman di tempat kerja, mereka cenderung akan memberikan usaha terbaik mereka. Orang-orang lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan lebih bahagia ketika mereka rukun dengan atasan dan rekan kerja mereka. Tingkat produktivitas di dalam suatu organisasi sangat penting bagi kelangsungan jangka panjangnya. Oleh karena itu, rencana produksi, pemasaran, dan keuangan, antara lain, harus memperhitungkan produktivitas. Karyawan akan merasa lebih puas dalam kehidupan kerja mereka sebagai hasil dari peningkatan produksi. Lebih jauh lagi, hal itu tidak diragukan lagi memengaruhi bagaimana karyawan berperilaku di tempat kerja dan menanamkan etos kerja yang kuat.

Memperhatikan suasana kantor adalah salah satu pendekatan untuk meningkatkan produktivitas. Untuk mendapatkan hasil maksimal dari para karyawannya, bisnis perlu memastikan mereka memiliki tempat kerja yang menyenangkan. Produktivitas kerja masih di bawah standar, dengan hasil yang tidak konsisten, menurut pengamatan karyawan di Perumda Air Minum Tirta Medal Sumedang Utara. Para ilmuwan menentukan bahwa kejadian ini disebabkan oleh masalah kebocoran fisik dan non-fisik. Pipa dan peralatan yang bocor adalah akar penyebab kebocoran fisik.

Pencurian air, sambungan yang tidak sah, pembacaan meter yang salah, dan ketidakteraturan meteran merupakan penyebab kebocoran nonfisik. Memotivasi dan menginspirasi karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan hasil kerja. Tingkat upah, keamanan kerja, persyaratan sosial, suasana kerja, dan insentif merupakan elemen yang memotivasi. Tujuannya adalah agar elemen-elemen ini menginspirasi pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka, yang mengarah pada peningkatan produktivitas di tempat kerja dan pekerja yang lebih bahagia secara keseluruhan.

LECTURE STUDY

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengaturan merupakan aspek-aspek manajemen, dan manajemen sumber daya manusia tidak terkecuali. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia dipandang sebagai aset terpenting yang harus dijaga dengan baik. Manusia yang terlibat merupakan inti utama dari manajemen sumber daya manusia.

Sedarmayanti (2017:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai metode untuk menangani masalah yang berkaitan dengan manusia dengan menggunakan tiga konsep panduan. Salah satu gagasan tersebut adalah bahwa aset organisasi yang paling berharga adalah manusianya, karena mereka adalah kunci keberhasilan organisasi. Dessler menyatakan dalam Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y. (2018:183) bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup kebijakan dan prosedur yang mengawasi komponen "manusia" atau sumber daya manusia dari peran manajerial, seperti perekrutan, penyaringan, pemberian kompensasi, pengawasan, dan penilaian kinerja. Pemikiran para profesional manajemen sumber daya manusia menunjukkan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi atau bisnis apa pun, karena mereka adalah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Lingkungan Kerja

Pekerjaan karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Karyawan akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka jika Anda menciptakan suasana kerja yang positif atau menyediakan lingkungan kerja yang menginspirasi. Ketika karyawan berada dalam suasana yang aman dan mendukung, mereka dapat memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka dalam pekerjaan dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja (Nitisemito, 2015:109). Menjaga lingkungan yang bersih, mendengarkan musik, dan aspek-aspek lainnya semuanya berkontribusi terhadap keberlanjutannya. Karena potensi pengaruhnya terhadap produktivitas, sangat penting bagi semua bisnis untuk bekerja guna menjamin dampak yang menguntungkan bagi staf mereka. Sementara itu, lingkungan kantor memiliki dampak besar terhadap produktivitas (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018:184). Keberhasilan organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya untuk menyediakan lingkungan yang baik. Motivasi dan kegembiraan karyawan terhadap pekerjaan mereka mungkin menurun di tempat kerja yang tidak sehat, yang menyebabkan produktivitas yang lebih rendah.

Setiap orang mempunyai gagasan yang berbeda-beda tentang apa yang dimaksud dengan lingkungan kerja yang tepat, namun secara umum, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dialami pekerja saat melakukan pekerjaannya yang dapat memberi dampak, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (Maryati, 2021:26-27) indikator lingkungan kerja yang baik adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembapan di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap di tempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Keamanan di tempat kerja
- k. Musik di tempat kerja
- l. Hubungan rekan kerja

Pengertian Produktivitas Kerja

Keberhasilan atau kegagalan suatu usaha sangat bergantung pada produktivitas karyawannya. Sejumlah variabel memengaruhi produktivitas karyawan. Variabel tersebut meliputi kompensasi, etos kerja, kondisi kerja, kepemimpinan, insentif, komunikasi, dan disiplin.

Produktivitas dalam bekerja merupakan suatu kondisi pikiran, kata Tohardi (dikutip dalam Busro, 2018:100). Kondisi pikiran yang selalu mencari cara untuk memperbaiki keadaan sebagaimana adanya. Keyakinan seseorang bahwa ia dapat meningkatkan kinerjanya dari hari ke hari. Kinerja suatu perusahaan berkaitan langsung dengan produktivitas karyawannya.

Indikator Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2011:236) mengutip Gilmore (1974) dan Erich Fromm (1975) sebagai sumber untuk pengembangan dan penyempurnaan metrik produktivitas yang berkaitan dengan orang-orang yang produktif, termasuk:

1. Perbuatannya berdampak positif.
2. Memiliki rasa percaya diri.
3. Tanggung jawab adalah kuncinya.
4. Nikmati apa yang Anda lakukan untuk mencari nafkah.
5. Menatap masa depan.
6. Menunjukkan keterampilan memecahkan masalah dan kemampuan beradaptasi dengan berbagai konteks.
7. Memanfaatkan kreativitas, imajinasi, dan inovasinya untuk memberikan dampak yang menguntungkan bagi lingkungannya.
8. Memiliki wewenang untuk sepenuhnya memenuhi kemampuannya.

METHOD

Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini. Sugiyono (2021:16) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah cara untuk mempelajari pemahaman komunitas ilmiah tentang kejadian yang nyata, objektif, logis, terukur, dan sistematis. Untuk menguji hipotesis, pendekatan penelitian ini melibatkan studi populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, dan analisis data kuantitatif atau statistik.

RESULTS

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis klasik dan analisis regresi linier dasar untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Medial Sumedang Utara. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, pengujian hipotesis tradisional menggunakan uji normal satu sampel berdasarkan teknik Kolmogorov-Smirnov. Hasil dari pengolahan data diperoleh dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 25.0 dalam penelitian ini.

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji kenormalan adalah untuk mengetahui apakah suatu distribusi data normal. Uji kenormalan data menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam penelitian ini. Untuk menentukan apakah distribusi data normal, uji Kolmogorov-Smirnov membandingkannya dengan distribusi normal konvensional. Berikut adalah hasil uji kenormalan data menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25.0:

Tabel 1. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		VX	VY
N		28	28
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39,5357	42,8214
	Std. Deviation	6,13117	5,24266
Most Extreme Differences	Absolute	,142	,136
	Positive	,142	,136
	Negative	-,131	-,124
Test Statistic		,142	,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		,156 ^c	,200 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Tingkat signifikansi variabel penelitian mengikuti distribusi normal, seperti yang ditunjukkan oleh statistik uji normal (tabel 1. di atas). Hal ini jelas dari tingkat kepentingan yang tinggi, khususnya

1. Nilai probabilitas *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel X sebesar $0,156 > 0,05$. Maka dengan demikian ***distribusi data*** lingkungan kerja (X) ***adalah normal***.

2. Nilai probabilitas *Asymp. Sig. (2-tiled)* variabel Y sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dengan demikian ***distribusi data*** produktivitas kerja (Y) ***adalah normal***.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana dilakukan oleh peneliti di Perumda Air Minum Tirta Medal Sumedang Utara untuk mengetahui hubungan antara variabel X (lingkungan kerja) dengan variabel Y (produktivitas kerja). Sugiyono (2017) menyatakan bahwa dasar dari regresi linier sederhana adalah hubungan fungsional atau hubungan kausal antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen. Hasil analisis regresi linier dasar yang dilakukan dengan SPSS 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Analisa Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,175	5,945		4,571	,000
	VX	,396	,149	,463	2,662	,013

a. Dependent Variable: VY

$Y = a + bX$ merupakan model regresi dasar yang diperoleh dari tabel 2. Dengan melihat nilai koefisien regresi, kita mengetahui bahwa a, angka konstan koefisien tak terstandar, adalah 27,175 (nilai konsisten kinerja karyawan tanpa lingkungan kerja), dan b, angka koefisien regresi variabel lingkungan kerja, adalah 0,396. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif terhadap produktivitas karyawan karena koefisien regresi positif. Hal ini membawa kita pada persamaan regresi berikut:

$$Y = 27,175 + 0,396X$$

3. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017:138), salah satu cara untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen adalah dengan melihat koefisien determinasinya, atau R². Nilai R antara 0 dan 1 menunjukkan seberapa baik variabel independen (X) menjelaskan variabel dependen (Y). Nilai R yang mendekati 1 menunjukkan hubungan yang lebih kuat antara kedua variabel.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,463 ^a	,214	,184	4,73587

a. Predictors: (Constant), VX

Nilai R-kuadrat yang dihitung adalah 0,214, menurut tabel 3 di atas. Untuk mendapatkan persentase kontribusi, seseorang harus mengalikan nilai R-kuadrat dengan 100%, sebagaimana dinyatakan oleh Riduwan (2015:62). Rumus pasti untuk perhitungan ini adalah sebagai berikut:

$$R\text{-Square} = 0,214$$

Prosen Kontribusi X terhadap Y = $R\text{-Square} \times 100$

Jadi, prosen Kontribusi x terhadap y adalah sebesar 21,4%

Perhitungan di atas menunjukkan bahwa x, variabel yang mewakili tempat kerja, menambahkan 21,4% terhadap y, variabel yang mewakili produktivitas di tempat kerja.

4. Analisis Koefisien Korelasi

Salah satu alat statistik untuk menentukan sifat hubungan antara dua variabel adalah analisis korelasi (Kurniawan, 2016:109). Menemukan hubungan, kekuatan hubungan, dan keberadaan hubungan antara variabel merupakan tujuan utama analisis korelasi, yang memungkinkan seseorang untuk menarik kesimpulan berdasarkan nilai-nilai yang signifikan secara statistik.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		VX	VY
VX	Pearson Correlation	1	,463*
	Sig. (2-tailed)		,013
	N	28	28
VY	Pearson Correlation	,463*	1
	Sig. (2-tailed)	,013	
	N	28	28

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,463 telah ditetapkan antara lingkungan kerja (X) dengan produktivitas kerja (Y) sesuai tabel 4 di atas. Terdapat hubungan yang cukup berarti antara variabel lingkungan kerja (x) dengan variabel produktivitas kerja (y), seperti yang ditunjukkan pada tabel 3.7 bab III, dengan nilai sebesar 0,463.

5. Uji Hipotesis

Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, atau jika nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, maka hipotesis diterima, atau jika nilai thitung lebih kecil dari nilai ttabel, maka hipotesis ditolak, pengujian hipotesis dianggap dapat diterima menurut Hasan (2004:53). Tabel 4.35 di bawah ini menampilkan hasil uji t yang dihasilkan oleh SPSS:

**Tabel 5. Uji Hipotesis (Uji t)
Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,175	5,945		4,571	,000
	VX	,396	,149	,463	2,662	,013

a. Dependent Variable: VY

Tabel 5 menunjukkan bahwa untuk $n = 28$ ($df = 26$), thitung adalah 2,662 dan tingkat signifikansinya adalah 0,05. Berdasarkan hal ini, kita dapat menyimpulkan bahwa thitung \sim ttabel atau $2,662 > 2,05553$, yang menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menyiratkan bahwa, menurut hipotesis yang diberikan dalam bab II, variabel X (lingkungan kerja) memengaruhi variabel Y (produktivitas kerja).

CONCLUSION

Indikator-indikator tersebut menempatkannya dalam kategori sangat baik, menurut temuan-temuan studi yang dibahas dalam bagian tentang dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja total. Segala sesuatu di kantor sesuai, menurut ini. Semua hal dipertimbangkan, studi tentang topik produktivitas kerja karyawan sebagaimana diukur dengan indikator-indikatornya adalah yang terbaik. Hal ini menunjukkan bahwa staf Perumda Air Minum Tirta Medal Sumedang Utara memenuhi atau melampaui harapan dalam hal produktivitas kerja mereka. Pengujian hipotesis studi menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan secara statistik, yang menunjukkan bahwa tempat kerja yang berkualitas lebih tinggi dikaitkan dengan produktivitas yang lebih tinggi. Di luar tempat kerja fisik, ada banyak aspek lain yang dapat memengaruhi produktivitas di tempat kerja, dan para peneliti berharap bahwa studi-studi di masa depan akan menjelaskan aspek-aspek lain ini dan mengarah pada solusi-solusi yang bermanfaat.

ACKNOWLEDGMENT

Peneliti mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan penyelesaian penelitian ini. Keberhasilan seperti ini tidak akan mungkin terjadi tanpa bantuan dan dukungan dari banyak pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya peneliti sampaikan kepada Universitas Sebelas April, Perusahaan Air Minum Tirta Medal Sumedang Utara, orang tua dan rekan kerja yang telah memberikan kontribusi dalam penelitian ini, serta kesempatan untuk melakukan penelitian ini. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pembaca.

REFERENCES

- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
 Maryati, Tri. 2021. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: UMY Press.
 Sedarmayanti, 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
 Sedarmayanti, 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.

Sugiyono, 2021. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta., 2019.

<http://repository.stei.ac.id/8097/3/BAB%202.pdf>

<http://repository.stei.ac.id/7670/3/BAB%202.pdf>

file:///C:/Users/User/Downloads/uptjurnal,+Journal+manager,+5.+Maria+Hakim_Edit.pdf

https://repository.unika.ac.id/30610/4/18.M1.0035-VIONA%20LAURENT-BAB%20III_a.pdf