

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Jakarta (Persero) Tbk Jakarta

Nurlaela Eva Puji Lestari¹, Teni Agustina²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: ¹nurlaela.nep@bsi.ac.id , ²teni.tng@bsi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Dalam pengambilan sampel, penulis menggunakan metode sensus sampling dengan teknik pengujian data. Hasil pengujian nilai uji koefisien korelasi adalah sebesar 0,625, yang menyatakan koefisien korelasi kuat dan untuk nilai uji koefisien determinasi sebesar 39,1% yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 60,1% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, insentif, dan gaya kepemimpinan. Sementara nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja adalah positif, diketahui bahwa konstanta adalah 20.758 dan lingkungan kerja adalah 0,580, yang berarti bahwa setiap kali memberikan 1 unit lingkungan kerja, produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,580. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract

The research aims to analyse influence of work environment on the level of employee work productivity in the PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Jakarta. The method used in this research is quantitative and descriptive analysis. In sampling, the authors use the census sampling method with data testing techniques. The test results of the correlation coefficient test value is 0,625 which states a strong correlation coefficient and for the test value of the coefficient of determination of 39,1% which affects the work environment on the level of employee productivity while the remaining 60,1% is influenced by other factors such as work motivation variable is positive, it is known that the constant is 20,758 and the work environment is 0,580 which means that each time providing 1 unit of work environment, employee work productivity will increase by 0,580. It can be concluded that there is an influence of work environment on the level of employee work productivity.

Keywords: Work Environment, Employee Work Productivity

PENDAHULLUAN

Perusahaan perlu meningkatkan dan memajukan kinerjanya. Salah satu caranya, yaitu dengan membentuk sumber daya manusia yang baik. Ada beberapa contoh untuk meningkatkan sumber daya manusia, seperti lingkungan kerja dimana akan sangat berdampak baik bagi produktivitas kerja seorang karyawan perusahaan. Permasalahan yang timbul dalam sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan hambatan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung

dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, segala tugas dan tanggung jawab perusahaan tidak akan terselesaikan dengan tepat.

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Jakarta merupakan perusahaan besar yang bergerak di bidang jasa pelayanan teknologi informasi dan komunikasi, yang sudah memiliki banyak pelanggan dari mulai perorangan hingga perusahaan-perusahaan lain. Pelayanan yang diberikan oleh PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Jakarta kepada pelanggan tidak lepas dari produktivitas kerja semua karyawannya. Setiap produktivitas kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan dalam setiap prosesnya, seperti baik atau tidaknya proses serta sudah efektif dan efisien atau belum karena dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis akan membuat suasana hati para karyawan senang melakukan pekerjaan, sehingga semua pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat selesai dengan efektif dan efisien.

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

Mangkunegara dalam (Lestari, 2018) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas”. Menurut Saydam (dalam Rahmawanti dkk, 2014), dalam melaksanakan pekerjaan perlu adanya sarana dan prasarana di sekitar karyawan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa secara garis besar, untuk jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yang terdiri atas faktor lingkungan kerja fisik, yaitu pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan, dan faktor lingkungan kerja non fisik, yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

Menurut Gie dalam (Nuraini, 2013:103), ada beberapa faktor dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif, yaitu:

1. Cahaya

Cahaya adalah penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat untuk menambah efisiensi kerja para karyawan atau pegawai, agar mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan faktor yang sangat penting, yang bisa memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna sendiri dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya merupakan sebuah kegembiraan serta ketenangan bekerja terhadap para karyawan sehingga akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Agar bisa mengatasi penyebab kegaduhan, memang perlu menempatkan alat-alat yang mempunyai suara keras, misalnya mesin ketik, pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain pada ruangan khusus. Jadi tidak akan mengganggu pekerja lainnya dalam menjalankan tugasnya.

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti dalam (Cv et al., n.d.), efektivitas dan efisiensi merupakan dua dimensi yang terdapat pada produktivitas. Dimensi dalam efektivitas dikaitkan dengan tingkat capaian kerja yang maksimal, yang berarti capaian target yang didalamnya terdapat kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan, dimensi efisiensi dikaitkan dengan segala upaya pembandingan antara masukan dengan realisasi pengguna bagaimana pelaksanaan pekerjaan tersebut. Dalam setiap organisasi produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang sangat penting. Produktivitas kerja akan tergantung pada keefektifan kerjasama antara individu dan kelompok dalam organisasi.

Tjuju Yuniarsih dan Suwanto dalam (Rismayadi, 2016), menjelaskan produktivitas kerja adalah produk yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, dalam satu satuan waktu tertentu untuk proses kerja. Dalam hal ini tenaga kerja dalam produktivitasnya akan dapat mencapai produksi membutuhkan waktu yang relatif lebih singkat atau pendek.

Menurut Payamaan J.Simanjuntak dalam (Rismayadi, 2016), banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dibagi dalam dua kelompok. Pertama, menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi tingkat pendidikan, latihan motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan. Kedua, dalam sarana pendukung, meliputi lingkungan kerja (produksi, tingkat keselamatan kerja, kesejahteraan karyawan (manajemen dan hubungan industri).

Produktivitas didefinisikan Handoko dalam (Labudo, 2016) sebagai dalam penggunaan ukuran atas penggunaan sumber daya dalam sebuah organisasi untuk dapat mencapai rasio dari keluaran (*output*) dengan sumber daya yang akan digunakan.

Produktivitas menurut M.Sinungan dalam (Septiana, 2015) menerangkan bahwa produktivitas dibagi dalam tiga kelompok, yaitu secara keseluruhan produktivitas merupakan rasio antara hasil *output* terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan *input*, produktivitas intinya adalah pandangan dalam mutu kehidupan untuk hari ini supaya lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini, dan produktivitas adalah sebuah interaksi dalam esensial yang terbagi dalam tiga investasi, yaitu penggunaan dan teknologi riset.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan wilayah umum yang terdapat didalamnya obyek atau subyek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan serta mempunyai karakter tertentu, menurut (Sugiyono, 2017). Populasi

dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Telkom Indonesia (Presero) Tbk Jakarta bagian *wholesale service-closed user group*.

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus karena semua karyawan bagian *wholesale service-closed user group* yang berjumlah 30 orang dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau digunakan apabila ingin melakukan penelitian yang general dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2017). Maka dari itu peneliti menggunakan sampel jenuh karena populasi relatif kecil dan ingin melakukan penelitian secara general dengan kesalahan yang sangat kecil.

Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian ini adalah metode observasi, kuesioner dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas yang telah dilakukan oleh penulis:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
X1	44.57	14.185	.611	.811	
X2	44.73	13.444	.663	.804	
X3	44.43	14.461	.674	.811	
X4	45.13	12.671	.592	.809	
X5	44.43	14.737	.573	.817	
X6	44.23	13.978	.476	.820	
X7	44.87	13.844	.405	.829	
X8	44.63	13.964	.427	.825	
X9	44.87	13.292	.569	.811	
X10	45.10	14.507	.435	.823	
X11	44.67	13.885	.396	.829	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 20, 2019

Berdasarkan Tabel 1, diketahui hasil olah data SPSS versi 20 untuk validitas instrumen lingkungan kerja (X). Penulis mendapatkan hasil valid di setiap pernyataan yang peneliti ajukan kepada responden. Fungsi uji validitas fungsi untuk mengukur sah atau tidaknya indikator kuesioner yang digunakan dari masing-masing variabel.

Dalam penelitian ini, penulis memiliki sampel sebanyak 30 responden. Sehingga, berdasarkan distribusi r tabel dengan $df = n-2$, maka $df = 30-2 = 28$ dengan taraf kesalahan 5%, maka penentuan batas minimal validitas pertanyaan sebesar 0,361. Hasil validitas variabel Produktivitas kerja Karyawan (Y) yaitu:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	44.73	11.237	.626	.775
Y2	44.70	11.597	.614	.778
Y3	44.90	12.162	.384	.801
Y4	44.77	12.599	.385	.800
Y5	44.60	12.455	.495	.791
Y6	45.07	11.651	.497	.789
Y7	45.20	11.545	.536	.785
Y8	45.97	12.240	.375	.802
Y9	44.97	11.964	.393	.801
Y10	44.80	12.441	.363	.802
Y11	44.63	11.964	.535	.786

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 20, 2019

Berdasarkan Tabel 2, diketahui hasil olah data SPSS versi 20 untuk validitas instrumen lingkungan kerja (Y). Penulis mendapatkan hasil valid dalam tiap pernyataan yang peneliti ajukan kepada responden yang berjumlah 30 orang. Oleh karena itu, distribusi r tabel dengan $df = n-2$, maka $df = 30 - 2 = 28$ dengan taraf kesalahan 5%, maka penentuan batas minimal validitas pertanyaan sebesar 0.361.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut ini hasil uji koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan SPSS versi 20:

Tabel 3
Hasil Koefisien Korelasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 20, 2019

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.625 ^a	.391	.369	2.995	1.860

Berdasarkan Tabel 3, diketahui hasil output SPSS versi 20, yaitu nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.625. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kekuatan hubungan

antara variabel X (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (produktivitas kerja karyawan) berada pada hubungan yang cukup kuat. Besarnya korelasi pengaruh variabel X (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (produktivitas kerja karyawan) sebesar 0.625, termasuk pada kategori kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi yang dihitung dengan SPSS versi 20, adalah:

Tabel 4
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.625 ^a	.391	.369	2.995	1.860

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 20, 2019

Rumusnya:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

Dari hasil pengumpulan dan pengolahan data diperoleh nilai:

$$Kd = R^2 \times 100\% = (0.625)^2 \times 100\% = 0.391 \times 100\% = 39,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase sumbangan variabel X (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (produktivitas kerja karyawan) adalah sebesar 39,1%, sedangkan 60,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini yaitu motivasi kerja, insentif, serta gaya kepemimpinan.

Uji Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jumlah nilai variabel Y (produktivitas kerja karyawan) jika nilai variabel X (lingkungan kerja) dimanipulasi atau diubah-ubah. Berikut perhitungan persamaan regresi berdasarkan SPSS versi 20:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.758	6.759		3.071	.005
	X	.580	.137	.625	4.242	.000

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 20, 2019

Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 5, diketahui hasil *output* SPSS versi 20, yaitu nilai konstanta untuk kolom *unstandardized coefficients* B adalah sebesar 20.758 dan lingkungan kerja 0.580. sehingga dapat persamaan regresinya adalah:

$$Y' = 20.758 + 0.580 X$$

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X) bernilai positif, yaitu 0.580. Dapat diartikan bahwa setiap pemberian 1 satuan lingkungan kerja, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.580. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Jakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka penulis mengambil kesimpulan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Jakarta, sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang diterapkan di dalam PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, khususnya pada divisi *Wholesale Sevice* adalah lingkungan kerja terbuka dan bebas, dimana semua karyawan dapat bekerja dan duduk dimana pun sesuai dengan keinginan mereka yang membuat suasana kerja menjadi tidak monoton dan tidak membosankan.
2. Adanya hubungan kerja yang positif dan cukup kuat antara lingkungan kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji koefisien korelasi sebesar 0.625.
3. Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia ditunjukkan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 39,1% dan sisanya 60,1% dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, insentif dan gaya kepemimpinan.
4. Terbukti bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia. Garis regresi berdasarkan persamaan yang ditemukan yaitu $Y' = 20.758 + 0.580 X$. dapat diartikan bahwa setiap pemberian 1 satuan lingkungan kerja, maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.580.

DAFTAR PUSTAKA

- Cv, K., Denpasar, H., Agung, I. G., Indrajaya, A., Ayu, I. G., & Adnyani, D. (n.d.). *Kata Kunci: budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja, produktivitas kerja*. 410–422.
- Labudo, Y. (2016). *Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, Job Enrichment, Dan Job Enlargment Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara*, Jurnal EMBA, 4(1), 1356–1368.
- Lestari, N. E. P. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia*. Moneter, 5(1), 99–104.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 158–167.
- Rismayadi, B. (2016). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)*. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i1.53>.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi & Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. PT. Refika Aditama.
- Septiana, V. A. (2015). *Produktivitas Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,. *Jurnal Ilmiah Unpand*, 17. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/237>.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Rahmawanti, dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*. Jurnal Malang: Fakultas Ilmu Administrasi.