



## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo dan PT. Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 di Klaten

**Aldina Esty Purwanti, Sutari Sri Rejeki, Adelia Permatasari**  
Manajemen Perdagangan, Universitas STEKOM, Indonesia

Korespondensi Penulis: [info@politeknik-pratama.ac.id](mailto:info@politeknik-pratama.ac.id)

**Abstract;** *The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous effect of motivation, workload and work environment on employee work productivity, as well as to determine the most dominant variable affecting employee work productivity. The population in this study are employees of PT. Kanaan Sukoharjo and PT. Cartini Lingerie Indonesia. The sampling technique uses simple random sampling. Methods of data collection using interviews and questionnaires. Data analysis technique using regression. The conclusion of this study is that there is a partial influence between motivation, workload and work environment on employee work productivity.*

**Keywords:** *Workload, Work Environment, Work Productivity*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, serta untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kanaan Sukoharjo dan PT. Cartini Lingerie Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

## PENDAHULUAN

Produktivitas yang dihasilkan dapat meningkat maka perusahaan dapat memberikan beban kerja yang sesuai. Pemberian beban kerja yang sesuai tentunya dapat menghasilkan produksi yang telah ditetapkan. Penetapan sebaiknya diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Misalnya mulai jam kerja, istirahat maupun pulang kerja sudah diatur sesuai kesepakatan antara perusahaan dan karyawan. Hal ini sesuai penelitian (Kusuma, Aster Andriani dan Soesatyo, Yoyok. 2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Disamping itu, masih ada beberapa pegawai yang dibebani tugas ganda karena keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga banyak pegawai yang masih merangkap jabatan dan tugas. Banyak tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal, karena pegawai hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas.

Selain beban kerja, lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan perusahaan, karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja (meliputi: penerangan yang cukup, ventilasi yang baik, ketersediaan peralatan keselamatan kerja, peredaman kebisingan seminimal mungkin), keadaan hubungan karyawan dan ketersediaan fasilitas penunjang lainnya. Melalui fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, hal ini secara langsung mempengaruhi semangat kerja karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas. Ini adalah salah satu pertanyaan yang sering dihadapi bisnis, yaitu bagaimana meningkatkan dan memelihara lingkungan kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian (Swandono, 2016.) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, dalam penyusunan penelitian ini tertarik untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

## KAJIAN TEORITIS

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Alex S. Nitisemito, 2013). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004).

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Simanjuntak, Payaman J, 2003). lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana, 2005).

### **Produktifitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah “ Nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut” (Muchdarsyah Sinungan. 2003). “Produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa” (Sedarmayanti, 2011).

“Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang). Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif” (Djokosantoso, Dr Moeljono, 2005).

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode survei, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Kanaan Sukoharjo dan karyawan PT. Cartini Lingerie Indonesia Unit 2. Jumlah sampel sebanyak 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan: kuesioner dan dokumentasi.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo**

Berdasarkan hasil penelitian, Pemilia Sulistyowati menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kanaan Sukoharjo. Terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kanaan Sukoharjo. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Kanaan Sukoharjo adalah beban kerja (Susanti Faridah, Pemilia Sulistyowati, 2022).

#### **Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 di Klaten**

Berdasarkan hasil penelitian, Pemilia Sulistyowati menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kanaan Sukoharjo. Terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kanaan Sukoharjo. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Kanaan Sukoharjo adalah beban kerja (Susanti Faridah, Pemilia Sulistyowati, 2022).

## **KESIMPULAN**

Penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kanaan Sukoharjo. Terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kanaan Sukoharjo.
2. Terdapat pengaruh antara turnover intention (kepuasan kerja) terhadap Beban Kerja (produktivitas kerja) karyawan PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Kusuma, Aster Andriani dan Soesaty, Yoyok. 2014. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 2 Nomor 2. Hal. 375-386.
- Swandono, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)". JOM FISIP Vol. 3 No. 2. Halaman 1-13.
- Alex S. Nitisemito.(2013), Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Cetakan. Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Isyandi,2004 Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global. Pekanbaru: unri press.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang. Lingkupnya, Prisma, Jakarta.
- Mardiana. 2005. Manajemen Produksi. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI
- Muchdarsyah Sinungan. (2003). Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen. Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- Djokosantoso, Dr Moeljono. (2005). Budaya Organisasi Dalam Tantangan. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Susanti Faridah, Pemilia Sulistyowati.(2022). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo. MAMEN (JurnalManajemen), Vol. 1 No. 3 (Juli 2022) x-x
- Jienendra Ichsan Pradana, Heni Susilowati.(2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan Vol 2,No.2,Oktober 2022,pp.125-133