



## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Lonsum Balombissie Di Kabupaten Bulukumba

Musakkir Basri

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bhakti Makassar

Korespondensi Penulis: [musakkirbasri@gmail.com](mailto:musakkirbasri@gmail.com)

**Abstract.** *The influence of the work environment on employee productivity in a company makes it very possible to determine success. The work environment has a significant influence on a company, so knowledge is needed to make achievements according to the company's goals. Also, this also has several aspects for employees to meet the company's needs so that losses do not occur. Based on the results of hypothetical measurements, the work environment partially has a positive and significant effect on employee productivity at PT Lonsum Balombissie in Bulukumba Regency. In general, the most significant influence on employee performance at PT Lonsum is a healthy work environment that is in accordance with logical control.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Productivity, Employee*

**Abstrak.** Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan sangat memungkinkan untuk menentukan keberhasilan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada suatu perusahaan, sehingga dibutuhkan pengetahuan untuk membuat satu pencapaian sesuai tujuan dari perusahaan. Pun, ini juga memiliki beberapa aspek pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan agar tidak terjadi kerugian. Berdasarkan hasil pengukuran hipotesis, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Lonsum Balombissie di Kabupaten Bulukumba. Secara umum pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Lonsum adalah lingkungan kerja yang sehat dan sesuai dengan kontrol logika.

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

### PENDAHULUAN

Pada setiap perusahaan, sumber daya manusia adalah unsur paling penting, karena memberi kontribusi demi tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Dan sumber daya manusia adalah salah satu penggerak utama atas kelancaran berjalannya kegiatan suatu perusahaan. Dapat diartikan bahwa sumber daya manusia adalah keseluruhan orang yang ada dalam sebuah organisasi dan memberikan kontribusi terhadap berjalannya organisasi. Dengan begitu, membutuhkan perhatian penuh agar dapat menjalankan tugas masing-masing dengan baik. Menurut A. Yusmiar, bahwa sumber daya manusia dapat menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas, motivasi, dan inovasi (Yusmiar:2014).<sup>1</sup>

Adapun aspek penting keberadaan karyawan adalah langkah terwujudnya rencana perusahaan yang telah diterapkan. Pun demikian, sumber daya manusia semakin penting ketika berada di era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat hal itu, sudah menjadi sebuah keharusan bagi setiap perusahaan untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya

<sup>1</sup>Sumber daya manusia dapat menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas, motivasi, dan inovasi (Yusmiar:2014).

manusia. Kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan mendatangkan kerugian bagi perusahaan, yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitu pun sebaliknya. Oleh karena itu, peran dan fungsinya tidak bisa digantikan dengan sumber daya lainnya. Meski pun, teknologi yang digunakan sudah modern, tetapi tanpa sumber daya manusia profesional semua jadi tak bermakna. Dengan begitu, kinerja karyawan jadi hal yang *fundamental* bagi sebuah perusahaan.

Dalam internal perusahaan, paling berperan dalam menunjang demi tercapainya suatu tujuan perusahaan adalah kinerja. Kinerja adalah suatu perwujudan yang dilakukan oleh karyawan dan biasanya dijadikan sebagai dasar penilaian karyawan. Kinerja yang baik adalah langkah untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu adanya peningkatan kinerja karyawan. Keberhasilan dalam suatu organisasi pada dasarnya dilihat dari kinerja organisasi dalam mengelola sumber daya yang ada. Pun demikian, istilah kinerja karyawan berasal dari kata *actual performance* yang berarti adalah prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh karyawan dan merupakan suatu tindakan proses atau tata cara bertindak untuk melakukan fungsi organisasi.

Menurut Poluakan (2016), kinerja pegawai menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya.<sup>2</sup> Tugas ini biasanya didasarkan pada indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Akibatnya, akan diketahui bahwa seorang karyawan memasuki tingkat kinerja tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013), unsur yang dapat dinilai dari kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap.<sup>3</sup> Berdasarkan definisi kinerja karyawan yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka penulis beranggapan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode waktu tertentu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Ada banyak faktor yang memiliki pengaruh besar pada pencapaian dan peningkatan kinerja karyawan. Tapi, dalam penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan pada satu variable, yakni: lingkungan kerja. Alasan mengapa peneliti memilih satu variabel ini, karena penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja atau produktivitas karyawan pada PT. Lonsum Balombissie. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja ditentukan oleh: tanggung jawab, koordinasi, semangat tim,

---

<sup>2</sup> Kinerja pegawai menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Poluakan:2016).

<sup>3</sup> Unsur yang dapat dinilai dari kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap (Mangkunegara:2013).

penghargaan, standar kerja, dan kejelasan organisasi. Lingkungan kerja dalam perusahaan juga akan mendukung tingkat kinerja para karyawan. Apabila dalam lingkungan kerja sekitar memberikan kesan yang tidak nyaman, maka karyawan akan merasa malas untuk bekerja. Hal ini, sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Nitisemito (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dipikul oleh setiap karyawan.<sup>4</sup>

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus di perhatikan, misalnya ruang kerja yang nyaman, kondisi kerja yang aman, suhu ruangan yang tetap, pencahayaan yang memadai, dan hubungan dengan rekan kerja yang baik. Ketika hal tersebut terpenuhi oleh suatu perusahaan, maka akan menimbulkan kepuasan karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap karyawan pada sebuah perusahaan, perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan. Adalah sesuatu yang tidak wajar jika banyak karyawan secara potensi berkemampuan tinggi, tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja. Hal tersebut, dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja. Pun demikian, sebuah organisasi yang mempunyai sumber daya manusia berpotensi tinggi, tetapi tidak mampu bekerja secara produktif apabila lingkungan kerja tidak berjalan sesuai dengan manajemen suatu perusahaan. Dengan begitu, lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada suatu perusahaan dan perusahaan akan berjalan sesuai dengan target kebutuhan.

## **METODE**

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti dalam mendapatkan data lapangan. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa teknik yang jadi dasar kefokusannya peneliti pada PT. Lonsum Balombissie, yaitu: kuesioner, wawancara, dan observasi.

### **1. Kuesioner**

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan yang akan dijawab oleh narasumber pada penelitian tersebut. Kuesioner ini memakai teknik hitam di atas putih atau tertulis. Metode kuesioner ini digunakan ketika peneliti ingin mengetahui persepsi kinerja dan produktivitas karyawan pada PT. Lonsum Balombissie. Tapi, kuesioner yang disebar harus melewati validasi rasional dan ilmiah, agar pertanyaan yang dimaksudkan memiliki alur yang objektif.

---

<sup>4</sup> Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dipikul oleh setiap karyawan (Nitisemito:2013).

## 2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan sistem tanya jawab, agar terjalin emosional antara peneliti dan narasumber. Tujuan daripada wawancara adalah untuk menggali informasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Lonsum Balombissie. Wawancara ini bersifat subjektif dari responden atau Informan yang bakal menjadi nilai objektif ketika di konfirmasi dengan kajian teoritis. Sebelumnya peneliti harus menyiapkan pertanyaan logis sesuai dengan sub culture penelitian. Pertanyaan peneliti pada wawancara harus memiliki arah yang efektif agar dapat memperoleh data yang dibutuhkan selama proses penelitian berlangsung.

## 3. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung di lapangan. Peneliti melakukan pengamatan di tempat observasi terhadap objek penelitian yang diproyeksikan panca indera. Posisi peneliti sebagai pengamat orang luar yang masuk sebagai *Planning Observasi Actuating Controlling* (POAC). Dalam mengumpulkan data melalui metode observasi, peneliti dapat menggunakan catatan maupun rekaman sebagai instrumen yang akan merangkum segala riset lapangan. Pun demikian, observasi dapat bersifat partisipatoris, yaitu ketika peneliti ikut andil dalam melakukan aktivitas bersama objek yang jadi observasi utama penelitian.

Adapun yang menjadi analisis yang fundamental pada penelitian ini adalah analisis statistik. Mengapa? Karena uji normalitas dengan grafik dapat dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati. Secara visual amat kelihatan normal, tetapi secara statistik bisa sebaliknya. Uji normalitas dengan analisis statistik dapat dilihat dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S), jika nilai asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka dinyatakan normal (Ghozali:2013).<sup>5</sup>

## HASIL

Uji statistik digunakan untuk mengetahui apakah penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja untuk menciptakan produktivitas karyawan pada suatu perusahaan. Uji statistik ini dapat dilihat pada hipotesis yang digunakan dalam melihat populasi dan sampel dalam perusahaan.

Hipotesis merupakan pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisa data. Pun, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum

---

<sup>5</sup>Uji normalitas dengan analisis statistik dapat dilihat dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S), jika nilai asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka dinyatakan normal (Ghozali:2013).

didasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2015).<sup>6</sup> Dengan begitu, hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap deskripsi. Dengan menguji hipotesis diharapkan solusi dapat ditemukan untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

Pada realitasnya, Uji T atau parsial dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pun, uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis. Berikut hasil pengujian hipotesis (Uji T):

**Tabel 1. Uji T Berdasarkan Hipotesis**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	2.746	1.098		2.502	.015
LINGKUNGAN KERJA	.822	.053	.883	15.493	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji T) pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *inventory intensity*, yaitu sebesar 0.015 yang mana lebih besar dari 0.05. Dengan begitu, nilai t hitung > t tabel memiliki pengaruh pada variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.

## DISKUSI

Peneliti menganggap lingkungan kerja mendukung laju perubahan pada suatu perusahaan. Seperti pernyataan karyawan dibawah ini:

“Saya merasa nyaman bekerja disini, karena lingkungan kerja yang kondusif. Dan kedua, kekeluargaan dalam perusahaan ini begitu erat, sehingga saya dan para karyawan merasa diperlakukan sebagaimana manusia.”

Pengaruh lingkungan kerja terhadap keberhasilan kerja karyawan, dapat memberikan suasana lingkungan kerja yang baik, dan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu, kerja cerdas dan humanis amatlah dibutuhkan pada suatu perusahaan demi menjaga karyawan merasa nyaman bekerja. Sebab pekerjaan yang membuat kita nyaman akan memberikan hasil yang baik. Bukankah perusahaan berharap begitu agar stres kerja dapat berkurang. Jika karyawan merasa tidak nyaman bekerja, otomatis mereka bakal bosan dan

<sup>6</sup> Hipotesis merupakan pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisa data. Pun, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2015).

paling fatal akan meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang bisa memberikan kenyamanan dan kebahagiaan kerja.

Hal serupa juga dijelaskan oleh Ibu Erna pada wawancara peneliti saat berada di ruangnya.

“Sebenarnya saya ketika ditanya mengenai lingkungan kerja, jawaban saya hanya menyorot pada keterbukaan. Mengapa demikian? Karena keterbukaan perusahaan bisa menghasilkan lingkungan kerja yang baik terhadap produktivitas karyawan selama bekerja. Saya tidak ingin mengatakan ba-bi-bu terhadap hubungan lingkungan kerja dan karyawan. Tapi, dengan adanya keterbukaan antara perusahaan dan karyawan, maka itu dapat mendorong lingkungan kerja yang cerdas dan humanis.”

Pernyataan di atas telah membawa peneliti pada *website* perusahaan, bahwa PT Lonsum telah memberikan bukti nyata dalam menciptakan lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan.<sup>7</sup> Pun juga bagi peneliti, bahwa keberhasilan suatu perusahaan ketika lingkungan kerja mampu memberikan suasana kerja yang nyaman. Pun jua, suasana kerja dapat mempengaruhi pekerja atau karyawan, terutama suasana kerja terkait dengan psikologi karyawan.

Bagi peneliti, *kohesi* kerja antara karyawan dengan perusahaan dapat memberikan pengaruh aktivitas dan meningkatkan semangat kerja. Sebab pentingnya kerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan agar tidak tercipta stres kerja. Estate Manager lonsum mengatakan:

“Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Adapun hal lain adalah waktu jam kerja dan waktu istirahat kerja, sebagaimana lingkungan kerja temporal telah membentuk satu capaian baru dalam menyelesaikan problem lapangan. Salah satu kejenuhan dan kebosan kerja karena jam kerja dan waktu istirahat yang tidak sesuai dengan kesiapan karyawan, sehingga produktivitas tidak ada. Menurut saya, ini bisa kita lakukan dengan kerja sama dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.”

Pengaruh lingkungan kerja dilakukan berdasarkan indikatornya dengan memerhatikan psikologi karyawan. Pun jua, perusahaan mesti memerhatikan lingkungan kerja fisik seperti keamanan di tempat kerja dan memerhatikan kesehatan karyawan. Kepedulian ini membuktikan kepekaan perusahaan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, tanpa mementingkan keuntungan perusahaan sendiri.

---

<sup>7</sup> PT Lonsum telah memberikan bukti nyata dalam menciptakan lingkungan kerja demi tercipta produktivitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. [www.londonsumatra.com](http://www.londonsumatra.com), diakses pada 8 September 2022.

Peneliti berpendapat, antusias karyawan akan hilang ketika menghadapi lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kontrol logika. Dampak lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan SOP bisa dilihat pada dua poin penting dibawah ini:

1. Karyawan akan memandang perusahaan sebagai penjara dan mungkin neraka (*other is hell*). Pun juga, perusahaan bakal tidak mempunyai citra yang baik pada setiap karyawan.
2. Karyawan akan memiliki sudut pandang, “apa gunanya saya bekerja di PT Lonsum jika lingkungan kerja tidak dapat memberikan kenyamanan.” Dengan begitu, para karyawan merasa dirugikan atas tindak kelalaian perusahaan PT Lonsum yang tidak mementingkan lingkungan kerja.
3. Sudah seharusnya PT Lonsum melakukan revolusi jam kerja (*4 Day Week Global*). Revolusi jam kerja ini merupakan cara untuk menuju ke masa depan yang lebih baik. Kepuasan kerja akan meloncat lebih tinggi dan stres kerja akan turun 70% apabila PT Lonsum telah melakukan revolusi jam kerja.

Peneliti memahami berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa pengaruh lingkungan kerja sangat efisien dalam membentuk produktivitas kerja karyawan pada PT Lonsum Balombissie. Pun juga, perusahaan berperang penting untuk menyikapi lingkungan kerja agar berjalan kondusif dan mendukung karyawan untuk memberikan yang terbaik sesuai dengan tujuan perusahaan itu sendiri. Pun demikian, peneliti menyadari semua karyawan memiliki pemikiran yang sama terhadap lingkungan kerja pada PT Lonsum. Dan peneliti memberi penegasan, adalah hal utama dalam setiap perusahaan khususnya PT Lonsum Balombissie untuk menjaga lingkungan kerja yang baik agar para karyawan merasa nyaman dan melakukan kerja yang *progresif* demi tercapainya tujuan perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan observasi, wawancara, dan kuesioner yang diperuntukan untuk responden memberikan tanggapan mengenai lingkungan kerja dan produktivitas karyawan pada PT Lonsum Balombissie. Dengan begitu, peneliti dapat menarik kesimpulan dengan melihat lingkungan kerja dan produktivitas karyawan PT Lonsum Balombissie di Kabupaten Bulukumba, adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja PT Lonsum Balombissie memiliki keterbukaan terhadap lingkungan kerja, sehingga karyawan merasa nyaman dan bahagia selama melakukan proses budidaya dan produksi karet. Tanggapan karyawan dengan adanya lingkungan kerja yang ramah terhadap karyawan mengenai PT Lonsum sangat baik, karena banyak

diantara karyawan telah memilih untuk tetap berada disana dibanding mereka harus pindah ke wilayah lain. Dan ini membuktikan keberhasilan PT Lonsum dalam menyikapi lingkungan kerja dan mengurangi stres kerja. Pun, ini juga didukung oleh hasil uji statistik dan hipotesis yang dilakukan peneliti pada *SPSS 26 for windows*.

2. Produktivitas karyawan terhadap PT Lonsum Balombissie bergantung pada lingkungan kerja. Ketika lingkungan kerja itu efisien, maka produktivitas kerja pun akan efisien sesuai dengan hasil statistik yang telah dilakukan peneliti pada uji *SPSS 26 for windows*.

## DAFTAR REFERENSI

- A. Yusmiar (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kerja Pegawai*. Alauddin University Press, Makassar.
- Alex S. Nitisemito (2013), *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ghozali, Imam (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Poluakan (2016), *Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Bandung Vol.4 No.3 September.
- Sugiyono (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.