
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PRODUKSI PD. GALUNGGUNG

Mitra Sugestianita¹, Askolani², Barin Barlian³

^{1,2,3}Manajemen, Ekonomi & Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: mitrasugesti505@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the simultaneous or partial influence of Work Environment and Work Spirit variables on Work Productivity. The population used in this study were 57 PD employees. Galunggung Putra. The method used in this research is descriptive research with a quantitative approach. Sample selection uses saturated samples. The sample used is the entire population, namely 57 PD employees Galunggung Putra. Sources of data in this study are secondary data and primary data. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS 26. Based on the research results, it is concluded that the Work Environment and Work Morale simultaneously have a significant effect on Work Productivity. The work environment partially has a significant effect on work productivity. Morale partially has a significant effect on work productivity.

Keywords: work environment, work enthusiasm, work productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial variabel Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Populasi yang digunakan penelitian ini adalah 57 Karyawan PD. Galunggung Putra. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yaitu 57 Karyawan PD. Galunggung Putra. Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Semangat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya baik perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan, manufaktur dan jasa akan berusaha untuk mencapai tujuannya yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kedua kondisi lingkungan kerja ini saling berhubungan dan saling seimbang. Dengan aspek lingkungan kerja yang seimbang ini, pekerjaan akan semakin tertunjang dengan kondusifnya lingkungan kerja sehingga pencapaian pekerjaan jadi lebih optimal.

Selain faktor lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja disebabkan oleh semangat kerja. Menurut Nitisemito (2018:159) untuk meningkatkan produktivitas perusahaan perlu menimbulkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang baik dapat dilihat apabila karyawan merasa senang dan optimis mengerjakan seluruh tugas-tugasnya. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila karyawan tidak puas, cepat marah, suka membantah, gelisah dan pesimis terhadap tugas dan pekerjaannya.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018: 66) “Sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Menurut Busro (2020: 325) “Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjuka rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif”

Menurut Sedarmayanti (2017:341) “Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/pegawai dalam jangka waktu tertentu”.

HIPOTESIS

1. Diduga Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Diduga Semangat Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif dan pendekatan survey. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019: 7) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (random), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian objektif, dan analisis data bersifat jumlah atau banyaknya (kuantitatif) atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a								
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	22425.664	1632.486			13.737	.000			
Lingkungan Kerja	.057	.021	.300		2.690	.009	.207	.344	.296
Semangat Kerja	.256	.051	.560		5.028	.000	.510	.565	.553

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Adapun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 22425,664 + 0,057 + 0,256 + e$$

Interpretasi:

1. Nilai Konstanta (a)

Hasil konstanta (a) dari persamaan regresi linier berganda diatas bernilai positif sebesar 22425,664. Artinya apabila Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Produktivitas Kerja sebesar 22425,664.

2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1)

Hasil koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) dari persamaan regresi linier berganda di atas bernilai positif sebesar 0,057. Artinya jika terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja (X1) setiap kenaikan 1 satuan akan bertambah atau meningkat sebesar 0,057 satuan dengan catatan bahwa variabel lain tetap satu konstan. Apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja

3. Nilai koefisien regresi variabel Semangat Kerja (X2)

Hasil koefisien regresi variabel Semangat Kerja dari persamaan linier berganda diatas bernilai positif 0,256. Artinya setiap kenaikan Semangat Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,256 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan kompetensi akan menurunkan Produktivitas Kerja sebesar 0,256 satuan.

Model	R	Model Summary ^b								
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.590 ^a	.348	.324	631.14672	.348	14.408	2	54	.000	1.539

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Data diolah, 2023*

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PRODUKSI PD. GALUNGGUNG

Mitra Sugestianita, Askolani, Barin Barlian

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas pada Tabel , maka diperoleh nilai R (korelasi) sebesar 0,590. Berdasarkan pedoman penafsiran koefisien korelasi dengan nilai 0,590 menunjukkan kategori sedang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan semangat kerja memiliki korelasi yang sedang terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan output SPSS, koefisien determinasi R-Square adalah sebesar 0,348 atau 34,8 % artinya besarnya pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan sebesar 34,8% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya 65,2% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11479047.993	2	5739523.996	14.408	.000 ^b
	Residual	21510694.148	54	398346.188		
	Total	32989742.140	56			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: *Data diolah, 2023*

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja, pada Tabel 4.54 diperoleh hasil Uji F dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya H_0 diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka dari itu upaya peningkatan produktivitas kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat tergantung pada seberapa baik lingkungan kerja yang dimiliki karyawan dan seberapa efisien semangat kerja yang diterima karyawan. Lingkungan kerja dan semangat kerja yang baik akan mengakibatkan kenaikan yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
1 (Constant)	22425.664	1632.486		13.737	.000			
Lingkungan Kerja	.057	.021	.300	2.690	.009	.207	.344	.296
Semangat Kerja	.256	.051	.560	5.028	.000	.510	.565	.553

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Data diolah, 2023*

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 diperoleh hasil koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,344 yang menunjukkan terdapat hubungan yang rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Maka besar pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial sebesar 11,83% [$K_d = (0,344)^2 \times 100\%$]. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja dilihat hasil perhitungan lingkungan kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,009 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima).

3. Pengaruh Semangat Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja

Model	Coefficients ^a								
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	22425.664	1632.486			13.737	.000			
Lingkungan Kerja	.057	.021	.300		2.690	.009	.207	.344	.296
Semangat Kerja	.256	.051	.560		5.028	.000	.510	.565	.553

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Data diolah, 2023*

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 diperoleh hasil koefisien korelasi antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,565 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sedang. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa semangat kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja. Maka besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja secara parsial sebesar 31,92% [$Kd = (0,565)^2 \times 100\%$]. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh semangat kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja dilihat taraf signifikan 0,05. Hasil perhitungan semangat kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima).

PENUTUP

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Galunggung Putra berada pada klasifikasi sangat baik. Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Galunggung Putra berada pada klasifikasi sangat baik. Produktivitas Kerja Karyawan PD. Galunggung Putra berada pada klasifikasi sangat baik, yang dapat disimpulkan secara umum Karyawan PD. Galunggung Putra memiliki produktivitas kerja yang sangat baik karena dapat dilihat pada Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja sehingga Produktivitas Kerja Karyawan PD. Galunggung Putra tersebut meningkat.
2. Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Galunggung Putra. Hal ini berarti semakin baik Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja maka akan semakin membaik pula Produktivitas Kerja Karyawan PD. Galunggung Putra.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Galunggung Putra. Hal ini menunjukkan dengan adanya lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa betah dalam bekerja.
4. Semangat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa betah dalam bekerja.. Hal ini berarti apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

REFERENSI

- Afandi, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator), Nusa Media. Yogyakarta.
- Agustina Massora. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kementerian Parawisata. Jurnal Manajemen UB. Vol. 10, No. 1 <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/962>
- Akila (2021). Pengaruh Fasilitas Lingkungan dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Usaha Mandiri. Sharia Economic Management Business. Vol. 2, No. 2 <https://siducat.org/index.php/sembj/article/view/302>
- Alfan,M., Idrus,U & Yakup (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja & Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Vol 5, No. 1. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/598>
- Busro, M. (2020). Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Edduar. H & Rimansyah. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Karyawan PT. Selapan Jaya Ogan Komerling Ilir. Vol. 13, No. 1. <https://jurnal.univpgripalembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2730>
- Endah Ratna. S & Jerry (2020). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Garuda Zebec. Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 6, No. 2
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Luh Putu. S & I Putu. A. (2022). Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Porduktivitas Kerja Pegawai. Management Studies and Enterpreneurship Journal. Vol. 3, No. 4
<https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/826>
- Mega Dahlia (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Vol 5, No. 1
<https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/download/342/274>
- Mochamat Arif & Mahdufiyanto. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. Journal of Business and Innovation Management. Vol. 2, No. 1
- Nitisemito, A. S. (2018). Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia Indonesia
- Obertin Trimulyani Laia (2023). Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dikantor Camat Telukdalam. Jurnal Ilmiah Mahasiswa. Vol. 6, No. 1
- Ririn Indria Sari (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang. Jurnal Ekonomia Vol. 11, No.1
<https://www.ejournal.lembahdempo.ac.id/index.php/ITBis-E/article/view/131>
- Sedarmayati, (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sinungan. (2018). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2019). Metode Penellitian Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.