

---

# ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

<sup>1</sup>Della Putri, <sup>2\*</sup>Heriyanto

<sup>1</sup>Manajemen Perusahaan, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma

<sup>2</sup>Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma

<sup>1</sup>dellasputri@gmail.com, <sup>2\*</sup>heriyanto@binadarma.ac.id

***Abstract** –This study aims to determine and analyze the work environment in increasing employee productivity at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. The method used is a descriptive method and all data is obtained by the author through interviews, observations, and documentation. The results showed that the work environment has a relationship in increasing employee work productivity.*

*Keywords : Work environment, work productivity*

**Abstrak** –Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Metode yang digunakan ialah metode deskriptif dan semua data diperoleh penulis melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki keterkaitan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci : Lingkungan kerja, produktivitas kerja

## 1. Pendahuluan

Lingkungan kerja sangat berhubungan dengan karyawan, dikarenakan lingkungan kerja yang buruk dapat berdampak terhadap kinerja dan produktivitas karyawan dan perusahaan, maka penting bagi perusahaan untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, sehat, dan kondusif [1].

Meningkatkan produktivitas tenaga kerja ialah tanggung jawab perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan mengevaluasi kinerja karyawan secara adil dan memberikan penghargaan kepada mereka yang berkinerja baik.

Salah satu bentuk untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan ialah melalui lingkungan kerja yang sehat baik itu lingkungan secara fisik yang meliputi tentang ruangan kerja, meja, kursi, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan maupun secara non-fisik yang meliputi tentang suasana kerja, hubungan antara rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan cara atasan yang mengapresiasi bawahannya.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain [1].

---

### 2.1.1 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja [3]

- 1) Penerangan cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur udara di tempat kerja
- 3) Sirkulasi udara di tempat kerja

### 2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja [1]

- 1) Ketersediaan sumber daya manusia yang memadai
- 2) Fasilitas dan sarana kerja yang lengkap serta memadai
- 3) Keselamatan dan kesehatan kerja
- 4) Lingkungan fisik yang sehat, bersih, nyaman, dan aman
- 5) Sistem manajemen perusahaan yang baik dan efektif

### 2.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja [1]

- 1) Lingkungan kerja fisik, meliputi segala hal yang berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja seperti suhu, kelembaban, pencahayaan, kebisingan, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan kerja non-fisik, meliputi aspek psikologis dan sosial dalam lingkungan kerja seperti hubungan antar karyawan, kepemimpinan perusahaan serta dukungan dari rekan satu tim.

## 2.2 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja perbandingan antara jumlah *output* atau hasil produksi dengan jumlah input atau sumber daya yang digunakan selama proses produksi berlangsung [2].

### 2.2.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja [2]

- 1) Faktor internal, berkaitan dengan kualitas dan kemampuan fisik karyawan misalnya tingkat pendidikan, latihan kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan kemampuan fisik karyawan.
- 2) Faktor eksternal, meliputi lingkungan kerja seperti fasilitas produksi dan pengadaan peralatan produksi yang memadai serta mencakup juga hubungan industri antara manajemen perusahaan dengan para karyawan.

### 2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja [2]

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

## 3. Metodologi Penelitian

### 3.1 Jenis Penelitian

Metode deskriptif dipilih penulis, karena bertujuan untuk membuat deksripsi atau gambaran secara faktual tidak ada rekayasa sehingga sesuai dengan data yang penulis temukan di lokasi penelitian.

### 3.2 Sumber Data

- 1) Data primer  
Diperoleh penulis secara langsung melalui wawancara dengan AVP Tata Kelola dan AVP Manajemen Risiko
- 2) Data sekunder  
Diperoleh penulis dari sumber lain yang sudah ada sebelumnya seperti buku *Annual Report* (AR), sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, serta visi misi perusahaan.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

- 1) Wawancara  
Penulis menggunakan jenis wawancara terstruktur dengan terlebih dahulu mempersiapkan pertanyaan, buku dan pulpen untuk mencatat hasil wawancara.

2) Observasi

Penelitian ini termasuk ke dalam observasi non partisipatif di mana penulis datang langsung ke PT Pupuk Srwidjaja Palembang tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan sistem dan prosedur lingkungan kerjanya.

3) Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang diperoleh dari buku *Annual Report* (AR) dan mendokumentasikan lingkungan kerja di Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1 Hasil

Bersarkan hasil wawancara dengan kedua informan maka hasil yang didapatkan ialah Lingkungan Kerja di Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko sudah sangat baik dan nyaman, baik itu dalam Lingkungan Kerja Fisik maupun Non-Fisik nya semua akan fasilitas, *rewards* nya sudah sangat baik dan terpenuhi. Dan juga hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki keterkaitan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan hal tersebut dibuktikan dari wawancara yang telah dilakukan oleh penulis bahwa semua kebutuhan karyawan didalam kantor sudah dipenuhi dan karyawan akan semangat jika diberikan apresiasi, baik itu dalam bentuk pujian, bonus, maupun penghargaan, akan lebih baik lagi jika semua karyawan mendapatkan perhatian dan dukungan dari atasan karena telah bekerja keras sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya dihargai dan diakui dalam pekerjaan tersebut.

##### 4.2 Pembahasan

###### 4.2.1 Analisis Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan kedua informan meunjukkan bahwa semua karyawan yang ada di Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko sangat nyaman dengan lingkungan kerjanya baik secara fisik maupun non-fisiknya. Tetapi menurut penulis dan jawaban dari informan yang menyebutkan bahwa atasan di Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko jarang mengapresiasi karyawan benar adanya, apresiasi yang dimaksud bukan meminta penghargaan seperti sertifikat ataupun insentif melainkan hanya sekedar pujian yang diberikan atasan kepada karyawannya dikarenakan berdasarkan jawaban informan bahwa produktivitas nya akan meningkat bila hasil kerjanya diapresiasi oleh atasan.

#### Foto Lingkungan Kerja Fisik



Gambar 1. Ruangannya di Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko



Gambar 2. Alat Olahraga Disediakan Untuk Menjaga Kebugaran Karyawannya



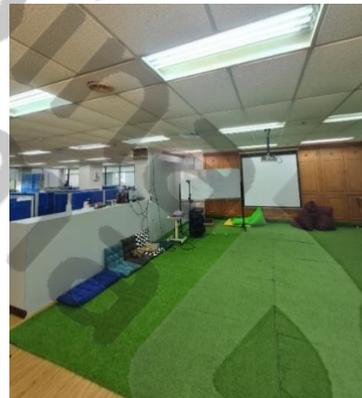
Gambar 3. Ruang Rapat Yang Disediakan Untuk Semua Departemen Dilantai 2



Gambar 4. Ruang Rapat Yang Tersedia Di Dalam Departemen TKMR



Gambar 5. Fasilitas Alat Kopi Untuk Kebutuhan Lembur Karyawan



Gambar 6. Fasilitas Ruangn Cozy Serbaguna Di Departemen TKMR

### Foto Lingkungan Kerja Non-Fisik



Gambar 7. Pemberian Apresiasi Karyawan Terajin dan Terproduktif



Gambar 8. Pemberian Apresiasi Karyawan Teraktif

---

#### 4.2.2 Analisis Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara produktivitas karyawan di PT Pupuk Sriwidjaja Palambang sangat berkaitan terhadap lingkungan kerjanya, dikarenakan jika memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman tentu membuat produktivitas kerja seseorang akan meningkat, berdasarkan pengamatan penulis melihat bahwa produktivitas kerja yang ada di Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko sangat tinggi, tidak ada yang namanya menunda-nunda pekerjaan dan dengan adanya fasilitas dari perusahaan yaitu sekat antar meja semakin membuat produktivitas karyawan meningkat dikarenakan karyawan hanya fokus pada pekerjaannya masing-masing.

### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko, berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerjanya sudah baik, bagus, dan kebutuhan karyawannya terpenuhi hal tersebut dibuktikan dengan adanya peningkatan produktivitas kerja yang tinggi.
- 2) Produktivitas yang ada di Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko sangat baik, hal yang membuat tingginya produktivitas karyawan ialah dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan sehat yang telah disediakan oleh perusahaan dengan tidak lupa mengapresiasi karyawan yang berkinerja baik serta memberikan evaluasi terhadap karyawannya.

### Referensi

- [1] Ita Kusumastuti, dkk “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta”, *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)* Vol 3 No 1, 2019.
- [2] Prabawa, I. M., & Supartha, I. G. “Meningkatkan Produktifitas Pegawai Melalui Pemberdayaan Kerjasama Tim dalam Pelatihan di Perusahaan Jasa”, *Jurnal Manajemen Unud*, 2019
- [3] Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”, Bandung: PT Alfabet, 2016