

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN TELKOM CORPORATE  
UNIVERSITY CENTER**

**THE IMPACT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY TELKOM CORPORATE  
UNIVERSITY CENTER**

**Bella Dwi Handayani<sup>1</sup>, Dr. Romat Saragih, M.M<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1</sup>[belladwih97@gmail.com](mailto:belladwih97@gmail.com) <sup>2</sup>[saragih@ypt.or.id](mailto:saragih@ypt.or.id)

---

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Telkom Corporate University Center atau yang biasa dikenal dengan TCUC. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja yang ada di perusahaan, bagaimana produktivitas karyawan dan berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Telkom University Center.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sampel dari penelitian yang diambil secara acak berjumlah 68 responden. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif regresi linier sederhana.

Pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini diambil dengan cara menyebar kuisioner kepada 68 karyawan Telkom Corporate University Center (TCUC). Hasil uji regresi menunjukkan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas, sedangkan nilai R koefisien determinasi sebesar 0,370. Hal ini berarti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai sebesar 37% sedangkan sisanya sebesar 63% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Produktivitas Regresi Linier Sederhana**

---

**Abstract**

This research is conducted to know the influence of work environment on employee productivity of Telkom Corporate University Center or commonly known as TCUC. The purpose of this research is to know and analyze the existing work environment in the company, how employee productivity and how big the influence of work environment on employees productivity of Telkom University Center.

This research uses quantitative method with descriptive research type. Samples from random sampling were 68 respondents. The analysis technique used in this research is descriptive analysis of simple linear regression.

Data collection required in this study was taken by spreading the coefficients to 68 employees of Telkom Corporate University Center (TCUC). Regression test results show a significant level of  $0,000 < 0,05$  which means the working environment has an effect on productivity, while R value of coefficient of determination is 0.370. This means that the work environment impact on employee productivity is 37% while the remaining 63% is influenced by other factors not discussed in this study.

**Keywords: Work Environment, Simple Linear Regression Productivity**

---

## 1. Pendahuluan

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang akan dicapai. Untuk mencapai tujuan yang dimaksud, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang hal tersebut. Menurut Fahmi (2016:1), manager memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM). Secara umum, MSDM mampu berperan dalam mempengaruhi produktivitas dan memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan. Poniman & Hadiyat (2015: 106), menyatakan bahwa tujuan akhir perusahaan adalah memperoleh keuntungan sebanyak-banyaknya dari investasi yang telah ditanamkan atau dalam istilah ekonomi perusahaan dikenal dengan istilah tingkat pengembalian investasi. Perusahaan memiliki tantangan untuk memperoleh tingkat produktivitas menurut Poniman & Hadiyat (2015: 14), bahwa tantangan memperoleh tingkat produktivitas bagi perusahaan adalah tetap terjaminnya kualitas produk yang dihasilkan bisa memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan Standar Mutu Nasional (SNI), atau standar internasional untuk produk-produk tertentu yang digunakan luas di seluruh dunia. Produk utama TCUC adalah kegiatan pelatihan juga dapat dilihat jumlah peserta yang mengikuti pelatihan setiap tahunnya, dimana jumlah peserta pelatihan pada tahun 2016 sebanyak 758, tahun 2017 sebanyak 957 dan tahun 2018 sebanyak 1140 peserta. Tabel 1.2 menunjukkan rasio jumlah tingka karyawan TCUC terhadappeserta pelatihan dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018.

**TABEL 1.2**  
**RASIO JUMLAH KARYAWAN TERHADAP PESERTA PELATIHAN**  
**TAHUN 2016-2018**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Peserta Pelatihan	Produktivitas (Ratio SDM / Peserta)
2016	212	786	1 : 6
2017	187	9b7	1 : 8
2018	207	1140	1 : 6

Pada tahun 2016 jumlah karyawan sebesar 212 karyawan dengan produktivitas karyawan 1: 6 peserta pelatihan. Selanjutnya tahun 2017, terjadi penurunan jumlah karyawan sebesar 187 karyawan, sehingga produktivitas karyawan meningkat menjadi 1: 8 menjadi. Pada tahun 2018 terjadi peningkatan jumlah karyawan sebesar 207 karyawan, sehingga produktivitas karyawan menurun menjadi 1: 6 peserta.

Kenyamanan pegawai berpengaruh pada produktivitas kerja, hal tersebut perlu karena lingkungan kerja yang nyaman, membuat para pegawai tidak merasa bosan dan memiliki suasana kerja yang berbeda. Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori adalah Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya) dan lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).Hubungan sesama rekan kerja yang merupakan lingkungan kerja non fisik perlu terjalin baik sehigga mampu mendapatkan kualitas kerja maksimal. lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang menyenangkan, dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Produktivitas yang dihasilkan akan meningkat karena tingkat produktivitas sangat berkaitan dengan optimalisasi penggunaan sumber daya manusia, salah satunya adalah lingkungan kerja yang mampu membangkitkan suasana menjadi semangat bekerja dalam lingkungan fisik dan non fisik.

## 2. Dasar Teori/Material dan Metodologi/Perancangan

### 2.1 Produktivitas

Menurut Siagian dalam Nurjaman (2014:218), produktivitas merupakan salah satu ukuran suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Produktivitas merupakan perolehan manfaat yang sebesar-besarnya atas segala sarana dan prasarana yang telah tersedia dalam perusahaan, kemudian mendapatkan *output* yang maksimal dan optimal.

Menurut Rachman (2016:58), produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, dan aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas. Menurut Sinungan dalam Sedarmayanti (2017:341), produktivitas merupakan hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang dan jasa) dan masukan yang sebenarnya

### 2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir (2016:192), bahwa lingkungan kerja memiliki makna mengenai segala sesuatu yang berada di tempat kerja seperti ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan dapat mempengaruhi ke efektifan kerja seseorang. Menurut Sunyoto (2013:10), lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan, kondisi kerja dalam perusahaan harus benar-benar diperhatikan dan dikelola sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan dapat mendorong semangat kerja.

### 2.3 Dimensi Produktivitas Kerja

Menurut Agus dalam Nurjaman (2014:221-222), bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi dimensi sebagai berikut :

- a. Kualitas pekerjaan
- b. Kuantitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Semangat kerja.
- e. Disiplin kerja

### 2.4 Dimensi Lingkungan Kerja

#### a. Dimensi Lingkungan Fisik

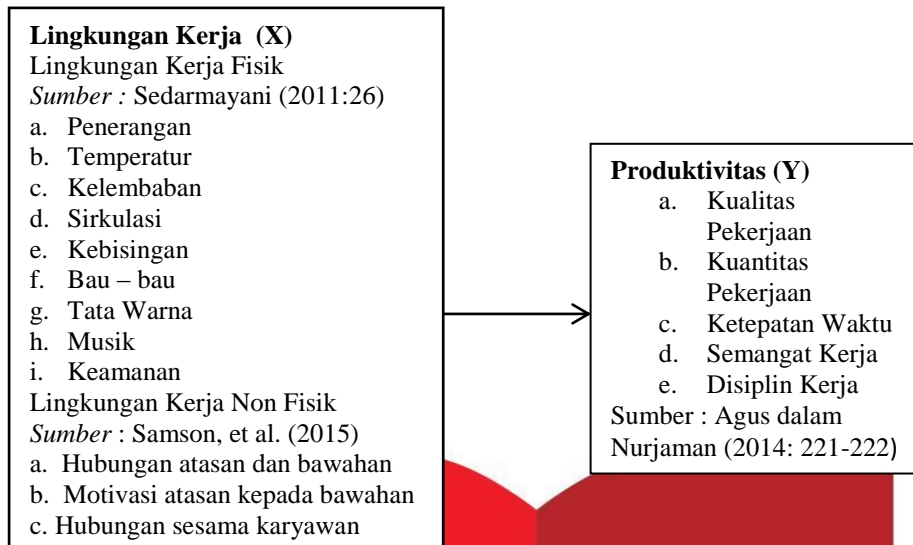
Dimensi lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan kemampuan manusia. Menurut Sedarmayanti (2011:26-27), sebagai berikut.

- 1) Penerangan/cahaya di Tempat Kerja
- 2) Temperatur di Tempat Kerja
- 3) Kelembaban di Tempat Kerja
- 4) Sirkulasi Udara di Tempat kerja
- 5) Kebisingan di Tempat Kerja
- 6) Bau-bau di sekitar Tempat Kerja
- 7) Tata Warna di Tempat Kerja
- 8) Musik di Tempat Kerja
- 9) Keamanan di Tempat Kerja

b. Menurut Samson, et al. (2015), lingkungan non fisik diklasifikasikan menjadi tiga kategori yaitu:

- 1) Hubungan atasan dan bawahan
- 2) Atasan memberikan motivasi kepada bawahan.
- 3) Hubungan dengan sesama karyawan.

## 2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

### 3.1 Pembahasan

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:14), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara random.

### 3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.2.1 Uji Validitas

Dalam menguji tingkat validitas kuesioner yang disebarikan kepada para responden dengan jumlah responden sebanyak 68 responden di peroleh r tabel adalah 0,235 Sugiyono (2015:524). Hasil uji validitas digunakan dengan bantuan Program SPSS 18.0.

#### 3.2.2 Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas menggunakan SPSS, langkah yang ditempuh yaitu sama dengan langkah pengujian validitas, karena output keduanya bersamaan muncul. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Simamora (2004:177). Berikut ini hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS

### 3.3 Teknik Analisis Data

#### 3.3.1 Analisis Deskriptif

- a. Variabel Produktivitas

Tabel 1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Produktivitas

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Persentase
1	Kualitas pekerjaan	690	1020	67,65%
2	Kuantitas kerja	729	1020	71,47%
3	Ketepatan waktu	644	1020	63,14%
4	Semangat kerja	693	1020	67,94%
5	Disiplin kerja	757	1020	74,22%
	<b>Jumlah</b>	<b>3513</b>	<b>5100</b>	<b>68,88%</b>

Tabel di atas menggambarkan tanggapan mengenai variabel produktivitas. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk variabel produktivitas rata-rata skor keseluruhan

sebesar 3513 atau 68,88% artinya variabel produktivitas kerja pada karyawan Telkom Corporate University Center Bandung sudah baik karena berada pada interval 68,01% - 84,00%.

b) Lingkungan Kerja

Tabel 2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Persentase
1	Penerangan/pencahayaan	520	680	76,47%
2	Sirkulasi udara	497	680	73,08%
3	Bau- bau	524	680	77,06%
4	Kebisingan	710	1020	69,61%
5	Temperatur	461	680	67,79%
6	Kelembaban	409	680	60,14%
7	Tata warna	436	680	64,12%
8	Musik	467	680	70,29%
9	Keamanan	517	680	76,02%
10	Hubungan atasan kepada bawahan	496	680	72,94%
11	Motivasi atasan kepada bawahan	439	680	64,56%
12	Hubungan sesama karyawan	384	680	56,47%
	<b>Total Skor</b>	<b>5860</b>	<b>8500</b>	<b>69,04%</b>

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja, berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa Skor tertinggi adalah dimensi bau-bau sebesar 524 atau 77,06%, dan untuk skor terendah adalah dimensi hubungan sesama karyawan sebesar 384 atau 56,47%. Untuk total skor variabel lingkungan kerja adalah 5860 atau 69,04% jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum sebagai berikut :

### 3.4 Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Sederhana

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,091	328,108		4,160	,000
	Lingkungan Kerja	,362	,058	,608	6,221	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan output di atas maka :

$$Y = 1,091 + 0,362X + e$$

### 3.5 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis, maka dilakukan uji dua pihak dengan hipotesis sebagai berikut :

Ho : = 0 → Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja .

$H_1 : \neq 0 \rightarrow$  Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja .

Kemudian hasil dari t hitung dibandingkan dengan t tabel yang kriterianya sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} \rightarrow$  Terima  $H_0$  dan tolak  $H_1$ ,

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel} \rightarrow$  Tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$ ,

Dari Tabel 4.22 perhitungan statistik uji t di atas ( lihat Tabel 4.22),  $t_{hitung}$  untuk lingkungan kerja = 6,221 lebih besar dari  $t_{tabel} (66;0,05) = 1,997$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja .

### 3.6 Koefisien Determinasi

#### UJI KORELASI DAN KOEFISIEN DETERMINASI Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,608 <sup>a</sup>	,370	,360	6,45607

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 0,370 atau 37%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 37% terhadap produktivitas karyawan TCUC, sedangkan sisanya sebesar 63% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

### 3.7 Kesimpulan

- 1) Produktivitas kerja di Telkom Corporate University Center berdasarkan tanggapan dalam kategori baik .
- 2) Lingkungan kerja di Telkom Corporate University Center berdasarkan tanggapan responden dalam kategori baik ditingkakan.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Telkom Corporate University Center berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t t

### Daftar Pustaka

- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Alfabeta
- Henry, Simamora, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keenam*. Jakarta: Haji Masagung CV.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia (Manajrmen Personalia dan Ruang Lingkupnya)*. Bandung: Cv Pustaka Utama.
- Poniman, F. & Hidayat, Y. (2015). *Manajemen HR*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Taufiq, Rachman. (2016). *The Impact of Physical Work Envoronment Toward Employee Performance At PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office*. Jurnal EMBA Vol.4 No.1.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Sumber Daya Manusia*.CAPS. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Samson, Gitahi N., Waiganjo, Maina., Koima, Joel. (2015). *Effect of Workplace Environment on The Performance of Commercial Banks Employess in Nakuru Town*. International Journal of Management Studies and Reasearch (IJMSR). Vol.3 Issue:12

