

Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan Selama Work From Home di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung

The Influence of the Employee's Work Environment on Employee Productivity During Work From Home at the Regional Revenue Agency of Bandung Regency

Gustiana Utari Lisdianti¹, Mahir Pradana²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

gustianaautari@students.telkomuniversity.ac.id¹, mahirpradana@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hasil dari Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan Selama Work From Home di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung, dalam penelitian ini terdapat fenomena bahwa terdapat karyawan yang masih merasa belum nyaman terhadap lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik random sampling, berdasarkan perhitungan dengan rumus *Slovin* tersebut, diperoleh hasil sebesar 50.87, sehingga untuk memudahkan perhitungan selanjutnya, maka angka tersebut dibulatkan menjadi 51 orang

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan para karyawan di Bapenda Kabupaten Bandung mengenai lingkungan kerja berada pada kategori sedang dan produktivitas kerja karyawan berada pada kategori sedang atau cukup.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan Selama Work From Home di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung ", maka diperoleh kesimpulan, Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bapenda Kabupaten Bandung. Dengan saran penelitian Seharusnya pihak kantor lebih memberikan fasilitas tambahan untuk karyawan yang sedang melakukan bekerja dari rumah, tentunya fasilitas-fasilitas itu dapat menunjang karyawan selama bekerja dari rumah

Kata kunci: Kinerja, Lingkungan kerja, Produktivitas Karyawan

Abstract

This study was conducted to determine the results of the influence of the employee's work environment on employee productivity during work from home at the Bandung Regency Regional Revenue Agency, in this study there is a phenomenon that there are employees who still feel uncomfortable with the work environment that affects employee work productivity.

The sampling technique used in this study uses a non-probability sampling technique with the sampling technique used is probability sampling with a random sampling technique, based on calculations with the Slovin formula, the result is 50.87, so to facilitate further calculations, the number is rounded to 51 person.

Based on the results of the descriptive analysis that has been done, it can be seen that the responses of respondents who are employees at Bapenda West Java regarding the work environment are in the medium category and the work productivity of employees is in the medium or sufficient category.

Based on the results of research on "The Effect of Employee Work Environment on Employee Productivity During Work From Home at the Regional Revenue Agency of Bandung Regency", it is concluded that the work environment has a significant influence on employee work productivity at Bapenda West Java. The office should provide additional facilities for employees who are working from home, of course these facilities can support employees while working from home

Keywords: Performance, Work Environment, Employee Productivity

1. PENDAHULUAN

Badan Penetapan Daerah (BAPENDA) merupakan unsur penunjang urusan pemerintah di bidang keuangan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretaris daerah.

Dari hasil pra survey yang telah disebarkan ke 15 karyawan, dari variabel Lingkungan kerja fisik nilai tertinggi ada pada indikator “Ruangan kerja yang nyaman dan bersih membuat saya bekerja dengan lebih baik” dengan nilai sebesar 79%, hal ini dapat diartikan bahwa setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja yang nyaman dan bersih karena akan menunjang aktivitas pekerjaan karyawan di kantor. Kemudian nilai paling rendah ada pada indikator “Keamanan dan kenyamanan di kantor terjaga dengan baik” dengan nilai 68%, hal ini menunjukkan bahwa masih cukup besar karyawan yang merasa bahwa keamanan dan kenyamanan di kantor kurang dirasakan selama ini, terutama pada lingkungan kerja fisik, hal ini membuat perusahaan harus melakukan evaluasi dan melakukan peningkatan dalam hal keamanan dan kenyamanan untuk karyawan.

Pada pra survey variabel Lingkungan Kerja Non fisik, nilai paling tertinggi ada pada pernyataan “Dengan adanya kerjasama tim membuat pekerjaan lebih cepat terselesaikan dan dapat memecahkan permasalahan yang ada” dengan nilai sebesar 89%, hal ini membuktikan bahwa penerapan kerjasama yang dilakukan oleh karyawan perusahaan sudah berjalan dengan baik dan efisien. Kemudian skor terendah ada pada pernyataan “Atasan menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan” dengan nilai 61%, rendahnya komunikasi antara atasan dengan bawahan dapat memperburuk situasi dalam perusahaan, sehingga atasan dalam perusahaan perlu aktif dalam membangun komunikasi yang aktif dengan karyawan perusahaan, hal ini dapat dilakukan dengan *tegru sapa*, *sharing season* ataupun *family gathering* yang rutin diadakan perusahaan.

Pada variabel karakteristik Individu, nilai tertinggi ada pada pernyataan “Saya memahami dan mengerti pekerjaan yang diberikan perusahaan” dengan nilai 91%, hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah sangat memahami dan bisa mengerti *job desc* masing-masing sesuai divisi atau bagiannya, kemudian skor terendah ada pada pernyataan “Saya sangat senang dengan pekerjaan sesuai bidang keahlian saya” dengan nilai 63%, rendahnya nilai ini dapat diartikan bahwa masih besar karyawan yang belum merasa senang dengan pekerjaan di bidangnya.

Kemudian pra survey yang disebar pada variabel Produktivitas, nilai tertinggi ada pada pernyataan “Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan permintaan atasan” dengan nilai 91%, hal ini membuktikan bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan yang diberi oleh atasannya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kemudian nilai paling rendah ada pada pernyataan “Saya mampu mengerjakan pekerjaan dalam jumlah banyak dengan tepat waktu” dengan nilai sebesar 63%, hal ini dapat diartikan bahwa mereka bisa mengerjakan dengan kualitas dan jumlah yang sesuai dengan permintaan atasan, namun tidak dapat menyelesaikan dengan tepat waktu.

1.1 Rangkuman Teori Manajemen SDM

Menurut Sedarmayanti (2017:3) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja

Menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kualitas Produk

Menurut Kotler dan Keller (2016:164) menyatakan, kualitas produk merupakan kemampuan suatu barang untuk memberikan hasil yang sesuai atau bahkan melebihi dari apa yang diinginkan konsumen.

Produktivitas Kerja

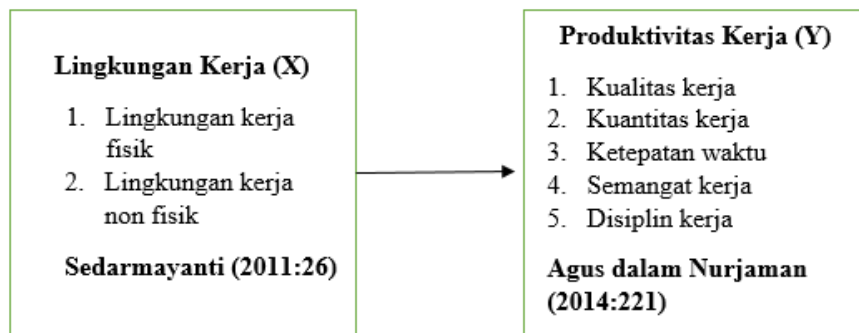
Menurut Mathis dalam (Butar,2015) mendefinisikan produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

1.1.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian dari tinjauan teori, maka terbentuklah kerangka pemikiran untuk menggambarkan variabel independen yaitu lingkungan kerja (X), terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y). Kerangka pemikiran yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Sedarmayanti (2011:26) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua dimensi, yaitu:
 - 1) Lingkungan kerja fisik
 - 2) Lingkungan kerja non fisik
- b. Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa dimensi yang dikemukakan oleh Nurjaman (2014:221-222)
 - 1) Kualitas kerja
 - 2) Kuantitas kerja
 - 3) Ketepatan waktu
 - 4) Semangat kerja
 - 5) Disiplin kerja

Hubungan yang terjadi antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan adalah dengan terciptanya suasana lingkungan kerja yang dapat menambah gairah kerja karyawan sehingga produktivitas kerja dan prestasi kerja karyawan menjadi meningkat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Ishak & Tanjung dalam Suwardi & Daryanto (2018:209). Berdasarkan pemaparan di atas, maka dibuatlah kerangka pemikiran dalam penelitian ini dan digambarkan sebagai berikut:



Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pernyataan yang menunjukkan hubungan antar variabel yang terkait (Noor, 2017:80). Pada hipotesis, adanya pernyataan yang dianggap benar dapat dibuktikan dengan melakukan perhitungan pengujian hipotesis. Berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan diatas, maka penulis dapat menetapkan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H₀: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bapenda Kabupaten Bandung selama Pandemi Covid-19.

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bapenda Kabupaten Bandung selama Pandemi Covid-19

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Selain itu, jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah penelitian kausal yang merupakan adanya hubungan bersifat sebab akibat, terdapat variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2017:37).

2.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2018:81) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Pada

penelitian kali ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability* sampling dengan teknik random sampling. Sugiyono (2017:82) “probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Sedangkan *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Berdasarkan perhitungan dengan rumus *Slovin* tersebut, diperoleh hasil sebesar 50.87, sehingga untuk memudahkan perhitungan selanjutnya, maka angka tersebut dibulatkan menjadi 51 orang.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan para karyawan di Bapenda Kabupaten Bandung mengenai lingkungan kerja berada pada kategori sedang dan produktivitas kerja karyawan berada pada kategori sedang atau cukup.

3.2 Uji Validitas

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur data yang valid. Validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya kuesioner dengan data yang dikumpulkan untuk mencari validitas sebuah item. Menurut Indrawan dan Yaniawati (2016:123), validitas didefinisikan sebagai berikut: “Validitas menguji instrumen yang dipilih, apakah memiliki tingkat ketepatan untuk mengukur apa yang semestinya diukur, atau tidak.”

Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan pada kedua variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari kritis sebesar 0.300, sehingga didapatkan disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel dapat dinyatakan valid.

3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu kuesioner

Berdasarkan uji reliabilitas yang sudah dilakukan, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien realibilitas *cronbach alpha* >0.600, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

3.4 Analisis Regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memperkirakan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2018) dinyatakan bahwa regresi linier sederhana didasarkan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.328	3.330		1.900	.063
Lingkungan Kerja	.501	.075	.692	6.716	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana, sebagai berikut:

$$Y = 6.328 + 0.501X$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 6.328, artinya jika lingkungan kerja bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka produktivitas kerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 6.328.

- b. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.501 yang bernilai positif, yang artinya jika lingkungan kerja meningkat satu-satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.501.

3.5 Pengujian Hipotesis

Tabel 4.7 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.328	3.330		1.900
	Lingkungan Kerja	.501	.075	.692	6.716

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, hasil pengujian hipotesis pada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh hasil thitung sebesar 6.716 dengan signifikansi (*pvalue*) sebesar 0.000, dikarenakan hasil thitung > ttabel ($6.716 > 2.010$) dan signifikansi (*pvalue*) $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bapenda Kabupaten Bandung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan selama *work from home* di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung ", maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di Bapenda Kabupaten Bandung cukup baik/cukup kondusif untuk mendukung kinerja.
2. produktivitas kerja karyawan Bapenda Kabupaten Bandung cukup baik
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bapenda Kabupaten Bandung, hal ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis dengan uji t, diperoleh hasil thitung > ttabel ($6.716 > 2.010$) dan signifikansi (*pvalue*) $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

REFERENSI

- Fitria Cania Dini (2018). *Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perum Perhutani KPH Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sindangwangi Kabupaten Bandung*. Bandung: UIN Bandung
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, U, & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 6, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Setia. Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Shania Kirei Syafiska (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat*. Bandung: Telkom University.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hartatik Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suka Buku.
- Hasibuan Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.