

# PENGARUH LINGKUNAN KERJA TEHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA WARTEG RIZKY 24 JAM

Petrus Bekam Lumban Siantar<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Singaperbangsa Karawang  
Jl. HS. Ronggo Waluyo, Paseurjaya, Kec. Telukjambe Timur, Karawang, Indonesia

e-mail: <sup>1</sup>petrusbekam29@gmail.com

Informasi Artikel

Diterima: 15-04-2023

Direvisi: 20-04-2023

Disetujui: 29-04-2023

## Abstrak

Produktivitas pekerjaan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang produktif akan menghasilkan output lebih banyak dengan kualitas yang baik dalam waktu yang lebih singkat. Hal ini tentunya akan berdampak positif pada kinerja dan keuntungan organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan semangat dan motivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak nyaman dapat menurunkan semangat dan motivasi pegawai, sehingga berakibat pada menurunnya produktivitas. Metode yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah penelitian langsung terjun ke lokasi dengan melakukan wawancara kepada pemilik dan pegawai. Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif pelaku, sehingga peneliti lebih banyak memperoleh informasi dan data yang dapat memaksimalkan penelitian ini. Hasil dari wawancara yang dilakukan dengan pemilik dan pegawai warteg berisiko adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Fasilitas yang memadai, sistem kerja yang terstruktur, jam kerja yang sesuai, upah yang cukup, serta para pegawai yang harmonis satu sama lain membuat para pegawai nyaman dan kinerja mereka menjadi sangat produktif. Hasil dari wawancara yang dilakukan dengan pemilik dan pegawai warteg riski adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap pegawai kinerja. Fasilitas yang memadai, sistem kerja yang terstruktur, jam kerja yang sesuai, upah yang cukup, serta para pegawai yang harmonis satu sama lain membuat para pegawai nyaman dan kinerja mereka menjadi sangat produktif.

Kata Kunci: lingkungan kerja ; produktivitas pegawai

## Abstract

Work productivity is one of the important factors in achieving organizational goals. Productive employees will produce more output with good quality in less time. This will certainly have a positive impact on organizational performance and profits. Work environment is one of the factors that can affect employee productivity. A conducive and comfortable work environment can increase the enthusiasm and motivation of employees to work more actively and productively. Conversely, a work environment that is not conducive and comfortable can reduce employee enthusiasm and motivation, resulting in decreased productivity. The method that the author uses in this research is direct research going to the location by conducting interviews with owners and employees. The approach used in this research is a qualitative approach to the perpetrator, so that researchers get more information and data that can maximize this research. The results of interviews conducted with owners and employees of risky wartegs are that the work environment affects employee performance. Adequate facilities, a structured work system, appropriate working hours, sufficient wages, and employees who are harmonious with each other make employees comfortable and their performance becomes very productive. The results of interviews conducted with owners and employees of risky wartegs are that the work environment affects employees.

Keywords: work environment; employee productivity

## 1. Pendahuluan

Produktivitas Pekerjaan merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang produktif akan menghasilkan lebih banyak output

dengan kualitas yang baik dalam jangka waktu yang lebih pendek. Hal ini tentunya akan berdampak positif pada kinerja dan keuntungan organisasi. Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan



semangat dan motivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak nyaman dapat menurunkan semangat dan motivasi pegawai, sehingga berakibat pada penurunan produktivitas.

Sayangnya, Kurangnya pemahaman tentang Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan produktivitas karyawan. Selain itu, Masih banyak organisasi yang belum menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan ergonomis bagi pegawainya. Sehingga mengakibatkan pegawai menjadi kurang produktif dan cenderung ogah-ogahan. Padahal, Lingkungan kerja yang kondusif,nyaman,dan harmonis dapat mendukung produktivitas pegawai agar mendorong kemajuan organisasi.

Warteg Rizky 24 jam merupakan warung makan yang terletak di Telukjambe Timur, Karawang tepatnya di depan kampus unsika pelanggan utama warteg risky adalah mahasiswa unsika dan warga yang tinggal di sekitar unsika. Pelanggan yang ramai pada siang dan malam hari cukup membuat kewalahan para pegawai,tetapi karena kinerja mereka yang produktif membuat pelayan warteg menjadi tidak semrawut

Penelitian ini Memberikan pemahaman tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas pegawai. Dan Juga, Memberikan gambaran tentang faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat memengaruhi produktivitas pegawai. -Tulisan ini dapat digunakan untuk Meningkatkan pemahaman tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas pegawai .Dan, Memberikan informasi kepada organisasi tentang faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat memengaruhi produktivitas pegawai.

## 2. Metode Penelitian

Metode yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah penelitian langsung terjun ke lokasi dengan melakukan wawancara kepada *owner* dan pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. pelaku, sehingga peneliti lebih banyak memperoleh informasi dan data yang dapat memaksimalkan penelitian ini.

Peneliti telah melakukan wawancara bersama dengan *owner* warteg Rizky, yaitu Bapak Riz.ky dan tiga pegawai warteg risky, yaitu Mas Agung,Wawan, dan Ibu Eni Penelitian ini berfokus pada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai yang diterapkan oleh UMKM yaitu Warteg Rizky 24 jam yang berlokasi di Karawang, Jawa Barat.

sebelum melakukan penelitian, penulis terlebih dahulu mencari tahu hal-hal yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penulis banyak membaca jurnal, artikel maupun buku yang memuat informasi mengenai manajemen sumber daya manusia. Informasi yang didapat penulis pada sumber-sumber tersebut menjadi bahan acuan penulis untuk menyusun pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan kepada pelaku UMKM yang akan diteliti penulis.

Penulis berfokus pada wawancara mengenai Lingkungan kerja, fasilitas,system kerja, jam kerja, dan keharmonisan antar pegawai Wawancara berlangsung pada lokasi warteg. Data yang didapat kemudian disusun dalam ditelaah lebih lanjut melalui jurnal berikut.

## 3. Hasil dan Pembahasan

**Hasil** dari wawancara yang dilakukan dengan *owner* dan pegawai warteg risky adalah Lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.. Fasilitas yang memadai, system kerja yang terstruktur,jam kerja yang sesuai, upah yang cukup, serta para pegawai yang harmonis satu sama lain membuat para pegawai nyaman dan kinerja mereka menjadi sangat produktif.

### 3.1. Lingkungan Kerja

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut menurut Soetjipto (2008:87)”. Sedangkan menurut Siagian (2014:56), “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Dari pendapat-pendapat di atas dapat diambil kesimpulan mengenai pengertian lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja selama ia bekerja, baik materiil maupun immateriil, Selama ia bekerja, hal itu dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang bagus ,dan mampu menunjang kinerja pegawai akan menimbulkan rasa kepuasan Untuk karyawan organisasi. Lingkungan kerja yangnyaman membuat karyawan dapat merasa nyaman dan tetap loyal terhadap perusahaan, hal ini sangat bermanfaat bagi perusahaandalam hal efisiensi biaya personel.

### 3.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Para ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai ruang lingkup yang luas. Sedarmayanti (2017) mengklasifikasikannya menjadi dua kategori

utama: lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

- **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori:

1) Lingkungan kerja yang bersentuhan langsung dengan pekerjaan, seperti: tempat kerja, kursi, meja, dan lain-lain.

2) Lingkungan perantara disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi keadaan manusia, seperti bau tidak sedap, suhu, sirkulasi udara, kelembapan, penerangan, dan kebisingan akibat getaran mekanis.

- **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik mencakup seluruh aspek kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Perusahaan harus mampu memetakan kondisi yang menumbuhkan kerjasama antara atasan, bawahan, dan rekan kerja dalam perusahaan. Dengan cara ini, perusahaan telah menciptakan kerangka dengan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan disiplin diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

1) Faktor lingkungan sosial.

Misalnya, faktor sosial yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, seperti status perkawinan, jumlah anggota keluarga, dan tingkat kesejahteraan.

2) Faktor status sosial.

dimana semakin tinggi status seseorang maka semakin besar otoritas dan keleluasaan dalam pengambilan Keputusan.

3) Unsur-unsur hubungan kerja dalam suatu perusahaan, yaitu hubungan kerja antar rekan kerja dan antara pekerja dengan atasan.

4) Elemen sistem informasi yang dapat menjamin komunikasi yang cepat dan lancar antar anggota serta menjadikannya lebih nyaman dan cepat dengan menyediakan informasi dan komunikasi teknis.

### 3.3. Kinerja Pegawai

“Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, hal ini dikemukakan Wirawan (2009:5)”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:9) “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan sudut pandang di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai dengan cara mengabdikan seluruh tenaganya untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas untuk mencapai efisiensi dan efektifitas dalam segala kegiatan serta dapat mendorong perkembangan bisnis ke arah yang lebih progresif.

Amir (2015) memandang kinerja sebagai perilaku yang menunjukkan pentingnya proses dalam menyelesaikan tugas, bukan hanya hasil akhir. Sedangkan Edison (2016:67) mendefinisikan efisiensi sebagai hasil dari suatu proses yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam konteks pegawai, kinerja diukur dalam jangka waktu tertentu dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti:

Kepuasan kerja: Seberapa puas pegawai dengan pekerjaannya. Komitmen organisasi: Seberapa besar dedikasi pegawai terhadap organisasi. Tingkat gaji: Kesesuaian gaji dengan kontribusi dan standar pasar. Disiplin kerja: Kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan norma organisasi. Tingkat stres: Seberapa besar tekanan yang dihadapi pegawai dalam bekerja. Motivasi: Dorongan internal pegawai untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja: Kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja. Oleh karena itu, kinerja merupakan salah satu kunci keberhasilan pegawai baik pada tingkat individu maupun organisasi. Peningkatan kinerja pegawai sangat penting dalam membimbing Sikap dan perilaku individu memastikan bahwa karyawan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditetapkan untuk membantu mencapai tujuan organisasi..

### 3.4. Produktivitas Pegawai

Produktivitas memiliki makna yang multidimensi, sebagaimana dijelaskan oleh para ahli berikut:

Edy Sutrisno (2019): Produktivitas adalah sikap mental yang terus berusaha untuk meningkatkan apa yang sudah ada. Keyakinan bahwa hari ini seseorang dapat berbuat lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok akan lebih baik lagi.

Sinungan (2018): Produktivitas adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu atau sesuai rencana. Marwansyah (2016): Produktivitas tenaga kerja adalah hasil (produk) tertentu yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, terutama dalam hal kuantitas.

### 3.5. Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas

#### 1. Pengawasan

Pengawasan merupakan hal yang penting bagi setiap perusahaan. Tujuan pengawasan adalah untuk menjamin tercapainya hasil prestasi kerja secara efisien dan efektif sesuai rencana yang telah ditetapkan. Namun pengawasan hanya sekedar sarana; pelaksanaan pengawasan harus memudahkan tercapainya tujuan. Menurut Putra (2018), Pemantauan adalah proses pemantauan kinerja seluruh kegiatan operasional untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan dilaksanakan sesuai rencana yang telah direncanakan..

## 2. Kompetensi

### Kompetensi: Kunci Kinerja Efektif

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Wibowo, 2017). Lebih dari sekedar kemampuan, kompetensi juga merupakan ciri mendasar seseorang yang secara langsung mempengaruhi efektivitas kerjanya. Kompetensi yang baik dapat menghubungkan kinerja individu dengan standar yang telah ditetapkan.. Kapabilitas ada dalam diri setiap orang, selalu dalam kepribadiannya, dan sebagian besar dapat memprediksi perilaku dan kerjanya dalam situasi atau tugas kerja apa pun (Triastuti, 2019).

## 3. Pengalaman Kerja

### Faktor Penting dalam Rekrutmen Karyawan: Pengalaman Kerja

Memilih kandidat yang tepat merupakan kunci bagi perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan mencapai tujuannya. Dalam proses rekrutmen, manajer perlu mempertimbangkan berbagai faktor, salah satunya adalah riwayat pekerjaan calon karyawan.

Pengalaman kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Marwansyah & Kurniasari (2014), adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh individu dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman ini membekali individu dengan kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab dan menyelesaikan tugas secara efektif. Wicaksana (2016) menegaskan bahwa individu yang berpengalaman merupakan karyawan potensial yang siap bekerja dan menyumbangkan keahliannya secara langsung. Pengalaman profesional pelamar harus diprioritaskan dalam proses seleksi karena menjadi indikator keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sulaeman Ardika (2014) juga menyatakan bahwa pengalaman merupakan faktor penting dalam seleksi karena mencerminkan kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja baru dan mencapai target. Menurut Sulaeman Ardika (2014), pengalaman merupakan hal yang penting dalam seleksi pegawai.

## 4. Kesimpulan

Temuan penelitian ini didasarkan pada pembahasan sebelumnya. Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kinerja karyawan Warteg Rizky .

Dalam kesimpulan tersebut, penulis mengemukakan masih banyaknya lagi aspek lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, kebebasan observasi tetap diperlukan untuk memperhitungkan pengaruh-pengaruh lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di luar variabel-variabel yang dibahas dalam artikel tersebut. Faktor lainnya adalah: Kesehatan dan keselamatan kerja, gaji, disiplin, gaya kepemimpinan. dan hadiah.

## Referensi

Contoh penulisan referensi:

## Bibliography

- Ahiruddin, H. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap MOTIVASI PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA DAN DINAS KONSTRUKSI PROVINSI LAMPUNG. *EKOMBIS Sains* , 11-19.
- DANISA, D., & KOMARI, N. (2023). KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN . *MANAGEMENT BUSINESS INOVATION CONFERENCE*, 989-998.
- Ichsan. (2013, November). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Penerima Beasiswa Mahasiswa Kurang Mampu Pada STMIK BUDIDARMA Medan Menerapkan Metode Profile Matching. *Cursor*, 5(1), 2. Retrieved April 14, 2016, from <http://pelita-informatika.com/berkas/jurnal/1.%20TM%20Syahru.pdf>
- Mega Utari Sain, W. S. (2023). PENGARUH ETOS KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. GRAND PURI PERSADA (COLORLINK BALI). *JURNAL EMAS*, 2512-2524.

R. D., & Siregar, H. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN pada PT SUPER SETIA SAGITA MEDAN.

*JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*,  
273-280.