E-ISSN: 3031-8521
P-ISSN: 3032-1867
Halaman 34-55
Volume 2 Nomor 2 Tahun 2025

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Di Jawa Timur

Ayu Nabilah [1], Anna Luthfiya[2], Petrus Pito Nitit [3], Amaliyah[4]

Universitas Airlangga
e-mail: ayunhabilah@gmail.com,

Abstrak

Lingkungan kerja fisik memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas karyawan di berbagai sektor industri. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan ergonomi dapat mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana kondisi fisik lingkungan kerja berkontribusi terhadap efektivitas dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di perusahaan-perusahaan di Jawa Timur, dengan fokus pada faktor pencahayaan, suhu, kebisingan, dan ergonomi. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi elemen-elemen yang paling mempengaruhi produktivitas dan memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung kinerja optimal karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner skala Likert yang disebarkan kepada karyawan dari beberapa perusahaan di Jawa Timur. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linier untuk melihat hubungan antara variabel lingkungan kerja fisik dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pencahayaan yang cukup, suhu yang nyaman, dan desain ergonomis memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Sebaliknya, faktor kebisingan, meskipun berpengaruh, tidak sebesar pencahayaan dan suhu dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi stres, meningkatkan konsentrasi, dan mendukung kesejahteraan karyawan. Berdasarkan temuan ini, disarankan untuk melakukan perbaikan pada elemen-elemen lingkungan kerja fisik guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan ke sektor lainnya dan menggunakan metode eksperimen untuk menguji pengaruh langsung dari perbaikan lingkungan kerja terhadap produktivitas dalam jangka panjang.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Fisik, Karyawan, Perusahaan.

E-ISSN: 3031-8521
P-ISSN: 3032-1867
Halaman 34-55
Volume 2 Nomor 2 Tahun 2025

Abstract

The physical work environment plays a crucial role in determining employee productivity in various industry sectors. Factors such as lighting, temperature, noise, and ergonomics can affect employee comfort and performance in the workplace. Therefore, it is important to understand the extent to which the physical condition of the work environment contributes to the effectiveness and well-being of employees. This study analyzes the influence of the physical work environment on employee productivity in companies in East Java, focusing on lighting, temperature, noise, and ergonomics factors. The purpose of this research is to identify the elements that most affect productivity and provide recommendations for companies to create a work environment that is more supportive of optimal employee performance. The method used in this study is a quantitative approach using a Likert scale questionnaire distributed to employees from several companies in East Java. The collected data was then analyzed using linear regression to see the relationship between physical work environment variables and employee productivity. The results of the study show that sufficient lighting, comfortable temperature, and ergonomic design have a positive influence on employee productivity. In contrast, the noise factor, although influential, is not as large as lighting and temperature in improving performance. The study also found that a good work environment can reduce stress, improve concentration, and support employee well-being. Based on these findings, it is recommended to make improvements to the elements of the physical work environment to increase productivity and employee welfare in the company. Further research is expected to expand the scope to other sectors and use experimental methods to test the direct effect of work environment improvement on productivity in the long term.

Keywords : *Work Environment, Physical, Employees, Company.*

LATAR BELAKANG

Produktivitas memiliki peran yang sangat penting dalam dunia kerja karena menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Tingginya tingkat produktivitas membawa berbagai keuntungan, seperti pertumbuhan ekonomi, peningkatan profitabilitas, dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang produktif cenderung mendapatkan upah yang lebih baik, lingkungan kerja yang kondusif, dan peluang karir yang menjanjikan. Selain itu, produktivitas yang baik juga membantu organisasi mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efisien, termasuk melalui pengurangan tingkat ketidakhadiran karyawan dan peningkatan keterlibatan mereka dalam pekerjaan (Abdelwahed & Al Doghan, 2023).

Produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang ergonomis dan nyaman dapat meningkatkan konsentrasi, mengurangi stres, dan meminimalkan risiko cedera. Penelitian menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dan

produktivitas karyawan, meskipun dampaknya bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan dan desain ruang kerja (Davidescu et al., 2020).

Di Jawa Timur, yang merupakan salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Indonesia, produktivitas tenaga kerja menjadi indikator penting dalam mendukung pembangunan regional. Jawa Timur memiliki produktivitas tenaga kerja dengan peringkat ke-13 di Indonesia pada tahun 2022, mencapai rata-rata Rp81.330.000 per tenaga kerja (Sabrina & Suhartono, 2023). Produktivitas ini dipengaruhi oleh faktor seperti upah minimum, rata-rata lama sekolah, dan infrastruktur kesehatan. Namun, tantangan seperti kesenjangan antar wilayah dan kualitas lingkungan kerja fisik masih menjadi perhatian, khususnya di sektor industri dan jasa yang mendominasi lapangan kerja di provinsi ini (Wulandari, 2024).

Lingkungan kerja fisik memiliki peran penting dalam menunjang produktivitas karyawan. Misalnya, kondisi seperti ventilasi buruk, pencahayaan tidak memadai, atau tingkat kebisingan yang tinggi di beberapa perusahaan di Jawa Timur dapat menghambat performa tenaga kerja (Kegel, 2017). Optimalisasi lingkungan kerja, terutama pada sektor industri dan manufaktur, dapat membantu mengatasi hambatan ini dan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan (Wulandari, 2024).

Salah satu masalah yang sering ditemukan di perusahaan-perusahaan di Jawa Timur, terutama dalam sektor manufaktur dan jasa, adalah penurunan produktivitas karyawan yang terkait dengan kondisi lingkungan kerja fisik. Sebagai contoh, sebuah perusahaan di wilayah ini mengamati penurunan produktivitas sebesar 15% dalam dua tahun terakhir. Hasil survei internal menunjukkan bahwa keluhan utama karyawan terkait dengan faktor-faktor lingkungan kerja fisik, seperti suhu yang tidak nyaman, tingkat kebisingan yang tinggi, serta pencahayaan yang kurang memadai. Penelitian oleh Parningotan & Mulyanto (2020) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kebisingan, temperatur, dan pencahayaan berpengaruh signifikan terhadap performa kerja karyawan. Kebisingan yang tinggi, misalnya, dapat memperlambat proses kerja dan meningkatkan tingkat stres, sementara suhu yang tidak nyaman dapat mengganggu konsentrasi dan mengurangi efisiensi kerja.

Penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor lingkungan kerja fisik, seperti pencahayaan, kebisingan, suhu, dan ergonomi, mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan-perusahaan di Jawa Timur. Berbagai studi menunjukkan bahwa lingkungan fisik yang nyaman dan ergonomis dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi stres, dan meminimalkan risiko cedera. Sebagai contoh, faktor-faktor seperti kualitas pencahayaan dan suhu ruang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas dan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini sangat relevan untuk menggali sejauh mana kondisi fisik di tempat kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan di daerah tersebut (Sutrisno & Sumarwan, 2023).

Dengan memahami pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif. Hal ini tidak hanya dapat meningkatkan kinerja individu karyawan, tetapi juga memperkuat daya saing

perusahaan secara keseluruhan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perubahan dalam kualitas lingkungan kerja, seperti pencahayaan yang baik dan pengaturan suhu yang optimal, berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan, yang akhirnya meningkatkan produktivitas (Gallup, 2020). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana elemen-elemen lingkungan kerja fisik dapat dimanfaatkan untuk mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik di perusahaan-perusahaan di Jawa Timur.

Landasan Teori

Konsep Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan dapat diartikan sebagai ukuran efektivitas dalam menghasilkan output (produk atau layanan) dalam suatu periode waktu tertentu. Secara umum, produktivitas dihitung berdasarkan rasio output terhadap input yang digunakan. Output bisa berupa jumlah barang atau jasa yang dihasilkan, sementara input meliputi faktor-faktor seperti waktu, tenaga kerja, modal, dan bahan baku (Gallup, 2020).

Produktivitas karyawan mencakup dua dimensi utama, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas merujuk pada jumlah hasil pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu, sementara kualitas berkaitan dengan seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut pandangan Gallup (2020), tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain adalah motivasi, keterampilan, dan lingkungan kerja fisik. Sebagai contoh, karyawan yang bekerja di lingkungan yang nyaman dan ergonomis cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas pekerjaan.

Produktivitas yang tinggi berkontribusi langsung pada keberhasilan suatu organisasi. Ketika karyawan bekerja dengan produktif, perusahaan dapat memproduksi lebih banyak output dengan biaya yang lebih efisien. Hal ini meningkatkan profitabilitas dan daya saing perusahaan di pasar. Di samping itu, produktivitas yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya meningkatkan retensi dan mengurangi turnover. Menurut Patriot & Nasution (2023), lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, termasuk faktor fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebisingan, dapat mempengaruhi tingkat produktivitas secara signifikan. Sebuah lingkungan yang mendukung kenyamanan fisik dan mental karyawan akan menciptakan karyawan yang lebih fokus, kreatif, dan efisien dalam pekerjaannya.

Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan yang mampu menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan akan lebih mampu bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang berinvestasi dalam memperbaiki lingkungan fisik di tempat kerja sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka (Patriot & Nasution, 2023).

Lingkungan kerja fisik

Definisi dan Komponen Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen fisik dalam tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Komponen utama dari lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu ruangan, ventilasi, tingkat kebisingan, ergonomi peralatan, dan tata ruang kerja (Sari et al., 2019). Faktor-faktor ini

memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung kinerja. Misalnya, pencahayaan yang buruk dapat mengganggu penglihatan dan menyebabkan kelelahan mata, sedangkan kebisingan berlebih meningkatkan stres serta menurunkan konsentrasi.

Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Chasanah & Rustiana (2017) menekankan bahwa kondisi fisik yang optimal tidak hanya mendukung kenyamanan, tetapi juga meningkatkan efisiensi kerja, keterlibatan, serta komitmen karyawan. Dalam lingkungan kerja yang nyaman, karyawan cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran lebih rendah dan menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi.

Selain itu, tata ruang kerja yang ergonomis dapat meminimalkan risiko cedera fisik dan meningkatkan postur kerja. Penyesuaian desain meja, kursi, serta peralatan kerja sesuai kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja (Marfuah et al., 2023). Dalam hal suhu dan ventilasi, Lubis (2015) menunjukkan bahwa suhu ruangan yang ideal serta ventilasi yang baik mampu menjaga kualitas udara, meningkatkan fokus, dan mengurangi rasa lelah. Lingkungan kerja fisik yang mendukung bukan hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan. Dengan mengoptimalkan pencahayaan, tata ruang, dan kondisi fisik lainnya, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang nyaman bagi karyawan sekaligus meningkatkan efisiensi operasional

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kesehatan dan Kinerja

Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh langsung terhadap kesehatan fisik dan psikologis karyawan. Kondisi yang buruk, seperti pencahayaan tidak memadai, ventilasi buruk, atau tingkat kebisingan tinggi, dapat menyebabkan gangguan kesehatan seperti stres, kelelahan, dan gangguan muskuloskeletal (Nugraha, 2024). Gangguan ini tidak hanya menurunkan kualitas hidup karyawan, tetapi juga berdampak negatif pada produktivitas.

Menurut Syakurra et al. (2024), pencahayaan yang cukup berperan penting dalam menjaga ketajaman visual dan mencegah kelelahan mata, terutama bagi karyawan yang bekerja di depan layar komputer dalam waktu lama. Sementara itu, kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, meningkatkan stres, dan memperlambat proses kerja. Ventilasi yang buruk juga dapat memengaruhi kualitas udara di tempat kerja, meningkatkan risiko gangguan pernapasan, dan menurunkan fokus kerja karyawan. Tarigan et al. (2022) menekankan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Penelitian mereka menunjukkan bahwa kondisi fisik seperti pencahayaan alami, suhu yang nyaman, dan pengaturan tata ruang kerja yang efisien dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap produktivitas. Dengan demikian, perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja tidak hanya aman, tetapi juga mendukung kesehatan dan kenyamanan karyawan.

Teori Ergonomi

Ergonomi adalah cabang ilmu yang berfokus pada optimalisasi interaksi antara manusia dan elemen-elemen di lingkungan kerja. Yusuf (2023) menjelaskan bahwa ergonomi bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan fisik dan psikologis manusia, sehingga dapat mengurangi risiko cedera, meningkatkan kenyamanan, serta mendukung efisiensi kerja. Prinsip ergonomi meliputi desain peralatan kerja, pengaturan posisi tubuh saat bekerja, dan pencahayaan. Misalnya, kursi yang dapat disesuaikan ketinggiannya membantu mengurangi tekanan pada punggung, sedangkan meja kerja yang dirancang sesuai postur tubuh dapat mencegah ketegangan otot.

Dalam konteks organisasi, penerapan ergonomi bukan hanya meningkatkan kenyamanan individu, tetapi juga mengurangi risiko penyakit akibat kerja dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Penelitian menunjukkan bahwa tempat kerja yang tidak ergonomis, seperti tata ruang yang tidak efisien atau posisi kerja yang tidak nyaman, dapat menyebabkan kelelahan dan menghambat produktivitas (Nugroho, 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu berinvestasi dalam desain lingkungan kerja yang ergonomis untuk menciptakan suasana kerja yang lebih mendukung.

Teori Pengaruh Lingkungan terhadap Produktivitas

Teori ini menyoroti bahwa kualitas lingkungan kerja fisik memiliki dampak langsung terhadap produktivitas karyawan. Menurut Suryani & Yoga (2019, tempat kerja yang dirancang dengan baik mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Tata ruang yang optimal, misalnya, dapat meningkatkan alur kerja dan komunikasi antar karyawan, sementara pencahayaan alami dapat meningkatkan suasana hati dan kreativitas.

Penelitian Yusuf (2023) mendukung pandangan ini, menekankan bahwa pencahayaan alami, pengaturan suhu yang nyaman, dan pengurangan kebisingan di tempat kerja memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan fokus dan efisiensi karyawan. Sebagai contoh, tempat kerja dengan tingkat kebisingan rendah memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih konsentrasi, sementara kontrol suhu yang baik membantu menjaga stamina selama jam kerja.

Dalam konteks perusahaan di Jawa Timur, optimalisasi lingkungan kerja fisik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan, terutama di sektor industri dan jasa. Penelitian Arifin et al. (2024) menunjukkan bahwa investasi dalam lingkungan kerja yang ergonomis dapat mengurangi turnover karyawan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan, sehingga menjadi strategi penting untuk mempertahankan daya saing perusahaan.

Tipe Artikel

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja fisik) dan variabel dependen (produktivitas karyawan). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik untuk melihat hubungan antar variabel secara objektif dan dapat digeneralisasi (Creswell, 2014).

Pendekatan kuantitatif memberikan kekuatan dalam menguji hipotesis dan mengidentifikasi pola yang dapat diterapkan secara lebih luas dalam konteks yang lebih besar (Kothari, 2016).

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner skala Likert 1-5, yang telah terbukti efektif dalam mengukur sikap atau persepsi responden terhadap variabel yang diteliti (Allen & Seaman, 2017). Skala Likert ini terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju), yang digunakan untuk mengukur tingkat kesepakatan responden terhadap pernyataan yang terkait dengan kondisi lingkungan kerja fisik dan produktivitas karyawan. Kuesioner ini dibagi menjadi dua bagian:

1. Data Demografis: Informasi mengenai usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan jabatan karyawan.
2. Pernyataan Variabel Penelitian: Pertanyaan yang berfokus pada lingkungan kerja fisik seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, ergonomi, dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang berlokasi di Jawa Timur. Sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yang memungkinkan pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, yaitu karyawan yang telah bekerja minimal 6 bulan dan memiliki pemahaman terhadap lingkungan kerja mereka. Sampel yang digunakan adalah 100 responden, yang merupakan ukuran sampel yang memadai untuk analisis regresi linier (Hair et al., 2017).

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan langsung kepada responden. Kuesioner ini didasarkan pada teori dan penelitian sebelumnya mengenai lingkungan kerja fisik dan produktivitas. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap faktor-faktor seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, dan ergonomi dalam hubungannya dengan produktivitas mereka (Wright & Bonett, 2017).

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik berikut:

- Statistik Deskriptif: Untuk menghitung frekuensi, rata-rata, dan persentase dari data demografis dan skor pada setiap variabel.
- Uji Reliabilitas dan Validitas: Untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan valid dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang dimaksud (Field, 2018).
- Regresi Linier: Untuk menguji hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja fisik) dan variabel dependen (produktivitas karyawan). Regresi linier akan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing faktor lingkungan kerja fisik terhadap tingkat produktivitas (Pallant, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

4.1 Uji Instrumen Data

Pengujian instrumen penelitian bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu menghasilkan data yang valid dan reliabel dalam analisis. Uji

instrumen data pada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut.

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan kenyataan. Uji validitas dilakukan dengan langkah sebagai berikut.

Hipotesis:

H_0: Indikator tidak valid (Tidak terdapat hubungan signifikan antara skor indikator dengan total skor variabel)

H_1: Indikator valid (Terdapat hubungan signifikan antara skor indikator dengan total skor variabel)

Ditetapkan taraf signifikan (α) sebesar 0,05 dan tolak H_0 jika P-*Value* < 0,05 atau nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Uji validitas dari setiap indikator variabel X dan Y ditunjukkan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel X dan Y

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	P-*Value*	Keputusan
Lingkungan Kerja Fisik (X)	1	0,547	0,192	0,000	Tolak H_0
	2	0,651		0,000	Tolak H_0
	3	0,712		0,000	Tolak H_0
	4	0,568		0,000	Tolak H_0
	5	0,525		0,000	Tolak H_0
Produktivitas Karyawan (Y)	1	0,794	0,192	0,000	Tolak H_0
	2	0,644		0,000	Tolak H_0
	3	0,735		0,000	Tolak H_0

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel X dan Y memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} dan diperkuat dengan P-*Value* yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan telah valid atau terdapat hubungan signifikan antara skor indikator dengan total skor variabel X serta Y.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang konsisten dan dapat diandalkan. Uji realibilitas data pengaruh

lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur menggunakan *Cronbach's Alpha* dijelaskan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	r_{alpha}	r_{kritis}	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X)	0,5	0,6	Tidak Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,5	0,6	Tidak Reliabel

Pada uji reliabilitas, instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai nilai r_{alpha} yang lebih besar atau sama dengan r_{kritis} sebesar 0,6. Tabel 4.2 menunjukkan bahwa variabel X dan Y memiliki nilai r_{alpha} yang lebih kecil dari r_{kritis}. Artinya, variabel lingkungan kerja fisik dan produktivitas karyawan belum dapat dikatakan reliabel sehingga perlu mengeluarkan indikator yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* tertinggi dan meninajau ulang reliabilitasnya.

Pemeriksaan reliabilitas setelah mengeluarkan indikator dengan *Cronbach's Alpha* tertinggi yaitu pertanyaan ke-5 pada variabel X dan ke-2 pada variabel Y ditunjukkan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	r_{alpha}	r_{kritis}	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X)	0,7	0,6	Tidak Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,6	0,6	Tidak Reliabel

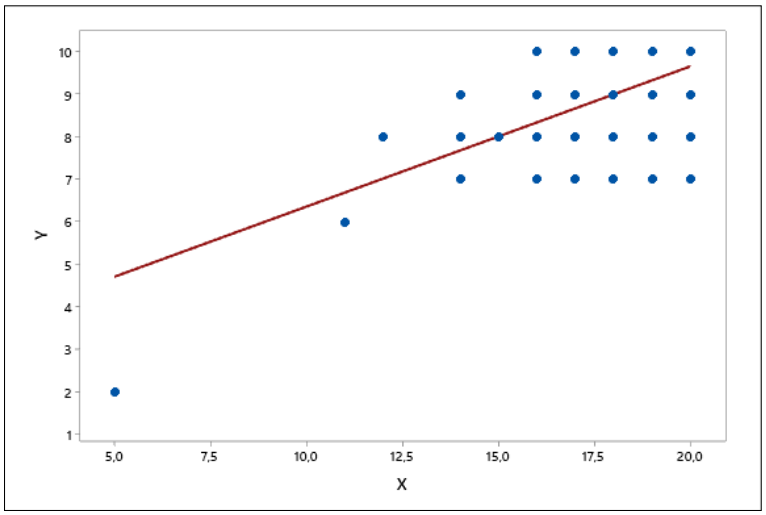
Pada uji reliabilitas, instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai nilai r_{alpha} yang lebih besar atau sama dengan r_{kritis} sebesar 0,6. Tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel X dan Y memiliki nilai r_{alpha} yang lebih besar serta sama dengan r_{kritis}. Artinya, variabel lingkungan kerja fisik dan produktivitas karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

4.2 Pengujian Korelasi

Hubungan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur dapat diketahui secara visual melalui *scatterplot* dan secara statistik melalui pengujian korelasi yang dijelaskan sebagai berikut.

4.2.1 Pemeriksaan Korelasi Berdasarkan *Scatterplot*

Pemeriksaan secara visual melalui *scatterplot* pada variabel lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur akan dijelaskan pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 *Scatterplot* Lingkungan Kerja Fisik dan Produktivitas Karyawan

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan produktivitas karyawan memiliki nilai korelasi atau hubungan positif karena garis regresi yang semakin menaik. Artinya, ketika lingkungan kerja fisik semakin baik maka produktivitas karyawan akan cenderung meningkat pula.

4.2.2 Pengujian Korelasi Beradasarkan Koefisien Korelasi

Pengujian korelasi menggunakan koefisien korelasi dilakukan untuk mendukung hasil analisis korelasi yang diperoleh dari *scatterplot*. Pengujian korelasi pada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur dijelaskan dengan langkah sebagai berikut.

Hipotesis:

H_0: $\rho_{x_1 y} = 0$ (Lingkungan kerja fisik dan produktivitas karyawan tidak memiliki hubungan)

H_1: $\rho_{x_1 y} \neq 0$ (Lingkungan kerja fisik dan produktivitas karyawan memiliki hubungan)

Ditetapkan taraf signifikan (α) sebesar 0,05 dan daerah penolakan yaitu tolak H_0 jika $|t| > t_{\alpha/2;db}$ atau P-*value* < 0,05. Hasil uji korelasi dengan menggunakan uji t akan dijelaskan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Pengujian Korelasi Variabel X dan Y

Korelasi	|t|	$t_{(0,025;903)}$	P-*Value*	Keputusan
0,559	6,674	1,983	0,000	Tolak H_0

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa koefisien korelasi lingkungan kerja fisik dan produktivitas karyawan adalah sebesar 0,559 artinya korelasi yang terbentuk antara kompensasi dan kinerja operasional adalah cukup tinggi dan bernilai positif. Selain itu, didapatkan statistik uji t_{hitung} sebesar 6,674 yang lebih besar dari nilai $t_{(0,025;103)}$ sebesar 1,983 dan didapatkan P-*value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05, maka dapat diambil

kesimpulan tolak H_0. Artinya, lingkungan kerja fisik dan produktivitas karyawan memiliki hubungan.

4.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur. Langkah analisis regresi linear sederhana dijelaskan sebagai berikut.

4.3.1 Estimasi Parameter

Estimasi parameter dilakukan untuk mengurangi kesalahan dalam memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen. Estimasi parameter regresi linear sederhana data pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur ditunjukkan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Estimasi Parameter

Persamaan Regresi Linear Sederhana
Y = 3,060 + 0,3297X

Keterangan:
Y = Produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur
X = Lingkungan kerja fisik

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja fisik bernilai 0 satuan, maka produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur bernilai sebesar 3,060. Ketika lingkungan kerja fisik meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur juga akan meningkat sebesar 0,3297 satuan.

4.3.2 Uji Serentak

Uji serentak pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur dilakukan dengan langkah sebagai berikut.

Hipotesis:
H_0: $\beta_1 = 0$ (Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur)
H_1: $\beta_1 \neq 0$ (Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur)

Ditetapkan taraf signifikan (α) sebesar 0,05 dan daerah penolakan yaitu tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{(\alpha;db1;db2)}$ atau P-*value* < 0,05. Perhitungan statistik uji ditunjukkan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Uji Serentak

F_{hitung}	$F_{(0,05;1;103)}$	P-*value*	Keputusan
46,82	3,933	0,000	Tolak H_0

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 46,82 lebih besar dari nilai $F_{(0,05;1;103)}$ sebesar 3,933 dan diperkuat dengan P-*value* sebesar 0,000 lebih kecil dari α sebesar 0,05, sehingga diputuskan tolak H_0. Artinya, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur.

4.3.3 Uji Parsial

Uji parsial pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur dilakukan dengan langkah sebagai berikut.

Hipotesis:

H_0: $\beta_0 = 0$ (Intersep tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur)
H_1: $\beta_0 \neq 0$ (Intersep berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur)

Hipotesis:

H_0: $\beta_1 = 0$ (Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur)
H_1: $\beta_1 \neq 0$ (Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur)

Ditetapkan taraf signifikan (α) sebesar 0,05 dan daerah penolakan yaitu tolak H_0 jika $|t_{hitung}| > t_{\alpha/2;db}$ atau P-*value* < 0,05. Uji parsial menggunakan uji t dijelaskan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Uji Parsial

Koefisien	$\|t_{hitung}\|$	$t_{(0,025;103)}$	P-*value*	Keputusan
β_0	3,64	1,983	0,000	Tolak H_0
β_1	6,84		0,000	Tolak H_0

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa koefisien β_0 dan β_1 memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai $t_{(0,025;103)}$ dan diperkuat dengan P-*value* yang lebih kecil dari α, sehingga dapat diambil keputusan tolak H_0. Artinya, intersep dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur.

4.3.4 Kebaikan Model

Kebaikan model pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur ditunjukkan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Kebaikan Model

R^2	$1-R^2$
31,25%	68,75%

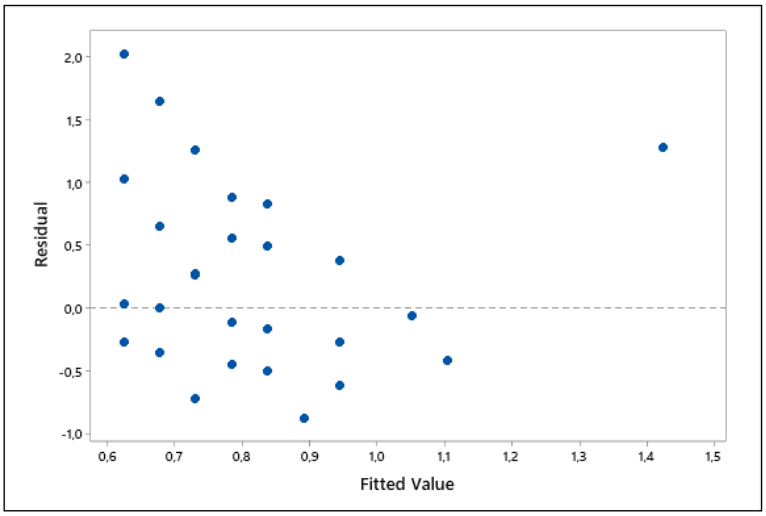
Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai R^2 dari model pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur sebesar 31,25%. Artinya, variabel lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur hanya sebesar 31,25%. Sedangkan sisanya sebesar 68,75% dijelaskan oleh variabel prediktor lain di luar model. Model tersebut dapat dikatakan kurang baik karena nilai koefisien determinasi menjauhi 100%.

4.4 Pengujian Asumsi Residual IIDN

Pemeriksaan dan pengujian asumsi residual IIDN pada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur dijelaskan sebagai berikut.

4.4.1 Pengujian Asumsi Residual Identik

Pemeriksaan asumsi residual identik data pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur secara visual ditunjukkan pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2 *Versus Fits*

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa plot-plot menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau corong, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara visual data pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur memenuhi asumsi residual identik. Untuk memperkuat pemeriksaan secara visual, maka dilakukan pengujian secara statistik menggunakan uji *gletser* sebagai berikut.

Hipotesis:

H_0: $\beta_j = 0$ (Residual data pengamatan memenuhi asumsi residual identik)

H_1: $\beta_j \neq 0$ (Residual data pengamatan tidak memenuhi asumsi residual identik)

Ditetapkan taraf signifikan (α) sebesar 0,05 dan daerah penolakan yaitu tolak H_0 jika $F > F_{(\alpha;db1;db2)}$ atau P-*value* < 0,05. Perhitungan uji *gletser* ditunjukan pada Tabel 4.12.

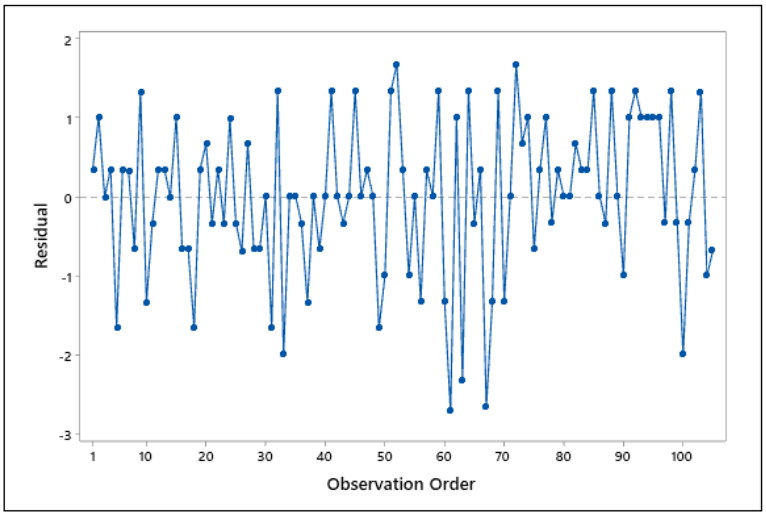
Tabel 4.9 Uji *Glejser*

F_{hitung}	$F_{(0,05;1;103)}$	P-*value*
3,20	3,933	0,076

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3,20 lebih kecil dari nilai $F_{(0,05;1;103)}$ yaitu sebesar 3,933 dan diperkuat dengan P-*value* yang lebih besar dari α sebesar 0,05, sehingga dapat diputuskan gagal tolak H_0 yang artinya residual data pengamatan telah memenuhi asumsi residual identik.

4.4.2 Pengujian Asumsi Residual Independen

Pemeriksaan asumsi residual independen data pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur secara visual ditunjukkan pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3 *Versus Order*

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa plot-plot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara visual, data pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur memenuhi asumsi residual idependen. Dilakukan pengujian secara statistik menggunakan uji *Durbin Watson* untuk memperkuat pemeriksaan secara visual sebagai berikut.

Hipotesis:

H_0: ρ = 0 (Residual data pengamatan tidak memiliki korelasi)

H_1: ρ ≠ 0 (Residual data pengamatan memiliki korelasi)

Ditetapkan taraf signifikan (α) sebesar 0,05 dan daerah penolakan yaitu tolak H_0 jika D < DL atau D > 4-DL. Perhitungan uji *Durbin Watson* ditunjukan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Uji *Durbin Watson*

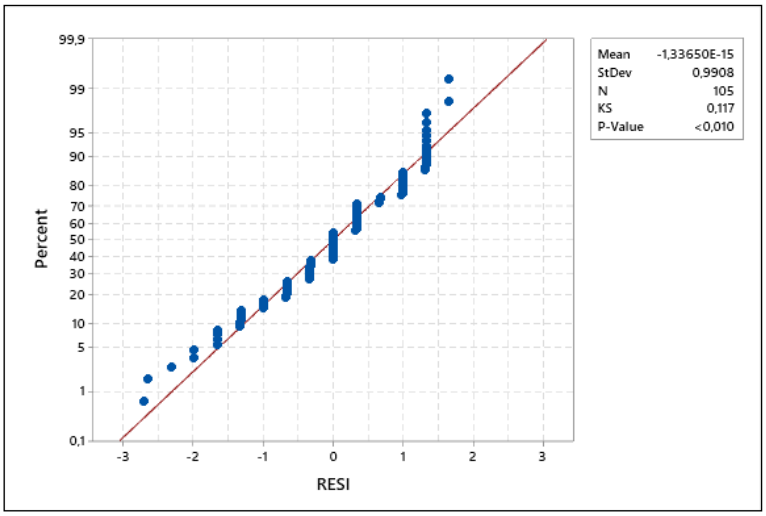
D	DL	4-DL
2,155	1,663	2,337

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada taraf signifikan (α) sebesar 0,05 didapatkan nilai D sebesar 2,155 yang lebih kecil dari nilai 4-DL yaitu sebesar 2,337, sehingga dapat diputuskan gagal tolak H_0 yang artinya residual data pengamatan tidak memiliki korelasi atau independen. Maka asumsi residual independen terpenuhi.

4.4.3 Pengujian Asumsi Residual Berdistribusi Normal

Pemeriksaan asumsi residual beristribusi normal data pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur secara visual ditunjukkan pada Gambar 4.4.

E-ISSN: 3031-8521
P-ISSN: 3032-1867
Halaman 34-55
Volume 2 Nomor 2 Tahun 2025



Gambar 4.4 *Normal Probability Plot*

Secara visual, Gambar 4.4 menunjukkan bahwa plot-plot mengikuti garis linear sehingga data pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur memenuhi asumsi residual berdistribusi normal. Dilakukan pengujian secara statistik menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* untuk memperkuat pemeriksaan secara visual sebagai berikut.

Hipotesis:

H_0: $F(\varepsilon) = F_0(\varepsilon)$ (Residual data pengamatan berdistribusi normal)

H_1: $F(\varepsilon) \neq F_0(\varepsilon)$ (Residual data pengamatan tidak berdistribusi normal)

Ditetapkan taraf signifikan (α) sebesar 0,05 dan daerah penolakan yaitu tolak H_0 jika $KS_{hitung} > KS_{(100;0,05)}$ atau P-*value* < 0,05. Perhitungan uji *Kolmogrov Smirnov* ditunjukan pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Uji *Kolmogrov Smirnov*

KS_{hitung}	$KS_{(105;0,05)}$
0,117	0,132

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa pada taraf signifikan (α) sebesar 0,05 didapatkan KS_{hitung} sebesar 0,117 yang lebih kecil dari nilai $KS_{(105;0,05)}$ sebesar 0,134, sehingga dapat diputuskan gagal tolak H_0 yang artinya residual data pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Jawa Timur memenuhi asumsi berdistribusi normal.

Pembahasan

Pengaruh kebersihan lingkungan kerja terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan

Kebersihan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi tingkat kenyamanan dan produktivitas karyawan (Hasibuan, M. S. P. ,

2016). Dari hasil kuesioner, sebanyak 96,2% responden setuju bahwa kebersihan lingkungan kerja berdampak langsung pada kenyamanan dan produktivitas mereka. Lingkungan kerja yang bersih tidak hanya memberikan kesan profesional, tetapi juga menciptakan atmosfer yang mendukung karyawan untuk bekerja lebih efisien dan fokus.

Kebersihan lingkungan kerja meliputi beberapa aspek, seperti kebersihan meja kerja, lantai, fasilitas umum (toilet, pantry), dan peralatan kerja. Kebersihan yang terjaga dapat mengurangi risiko penyebaran penyakit, seperti infeksi saluran pernapasan atau alergi akibat debu. Hal ini juga secara tidak langsung meminimalkan ketidakhadiran karyawan karena sakit. Selain itu, kebersihan yang terjaga memberikan rasa nyaman secara psikologis karena lingkungan terlihat lebih rapi dan terorganisir, sehingga karyawan tidak terganggu oleh hal-hal yang tidak relevan saat bekerja.

Lingkungan kerja yang kotor dapat menimbulkan stres tambahan bagi karyawan. Misalnya, jika ruang kerja berantakan atau penuh dengan sampah, karyawan mungkin merasa tertekan dan kurang termotivasi untuk bekerja. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menurunkan semangat kerja dan bahkan meningkatkan angka turnover. Sebaliknya, lingkungan yang bersih membantu karyawan merasa dihargai dan meningkatkan rasa bangga terhadap tempat kerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk menerapkan standar kebersihan yang tinggi, menyediakan alat-alat kebersihan yang memadai, dan memastikan bahwa area kerja dibersihkan secara rutin.

Pengaruh tata letak ruang kerja yang ergonomis terhadap efektivitas pekerjaan karyawan

Tata letak ruang kerja yang ergonomis sangat memengaruhi efektivitas dan efisiensi pekerjaan karyawan (Sedarmayanti, 2017). Dari hasil kuesioner, 82,9% responden menyatakan bahwa tata letak ruang kerja mereka sudah mendukung aktivitas pekerjaan. Tata letak yang ergonomis mengacu pada desain ruang kerja yang mempertimbangkan aspek kenyamanan, keamanan, dan efisiensi, sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan postur tubuh yang benar dan mengurangi kelelahan fisik.

Faktor-faktor ergonomis mencakup penempatan meja dan kursi yang sesuai dengan tinggi badan karyawan, jarak pandang yang ideal ke layar komputer, serta kemudahan akses ke peralatan kerja seperti telepon, printer, atau dokumen. Desain ruang kerja yang baik juga meminimalkan pergerakan yang tidak perlu, seperti berjalan jauh untuk mengambil alat tulis atau berkas. Selain itu, tata letak yang mendukung kolaborasi antar tim dapat mempercepat penyelesaian tugas, meningkatkan kreativitas, dan memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif.

Di sisi lain, ruang kerja yang tidak ergonomis dapat menyebabkan masalah kesehatan, seperti nyeri punggung, cedera otot, atau gangguan mata akibat pencahayaan yang buruk. Hal ini tidak hanya berdampak pada produktivitas karyawan, tetapi juga menambah biaya perusahaan untuk klaim asuransi kesehatan atau pelatihan pengganti untuk karyawan yang sakit. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap desain ruang kerja mereka dan memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan fasilitas yang mendukung kebutuhan kerja mereka.

Peran pencahayaan dan ventilasi yang memadai dalam mendukung konsentrasi dan produktivitas kerja karyawan

Pencahayaan dan ventilasi yang memadai adalah elemen dasar dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehat, dan produktif (Rivai, V., & Sagala, E. J, 2014). Dari kuesioner, sebanyak 92,4% responden merasa pencahayaan di ruang kerja cukup untuk menunjang produktivitas, sementara 89,5% menyatakan kenyamanan dengan suhu dan ventilasi yang ada.

A. Pencahayaan

Cahaya yang cukup di tempat kerja tidak hanya mempermudah karyawan melihat dan membaca dokumen, tetapi juga memiliki dampak psikologis yang positif. Cahaya alami dari jendela, misalnya, dapat meningkatkan suasana hati, mengurangi kelelahan mata, dan memperbaiki ritme sirkadian yang memengaruhi energi karyawan sepanjang hari. Jika cahaya alami terbatas, pencahayaan buatan yang dirancang dengan baik seperti lampu LED dengan intensitas yang cukup dan tidak silau—dapat menjadi alternatif yang efektif. Pencahayaan yang buruk, di sisi lain, dapat menyebabkan ketegangan mata, sakit kepala, dan menurunkan tingkat fokus karyawan.

B. Ventilasi

Ventilasi yang memadai memastikan sirkulasi udara yang baik dan membantu mengatur suhu ruangan. Udara yang segar dapat meningkatkan konsentrasi dan mengurangi rasa kantuk akibat pengapnya ruangan. Sistem ventilasi yang buruk tidak hanya memengaruhi kenyamanan, tetapi juga meningkatkan risiko gangguan kesehatan seperti alergi, iritasi mata, atau bahkan penyakit pernapasan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan peningkatan ketidakhadiran karyawan.

Untuk memaksimalkan produktivitas, perusahaan perlu berinvestasi dalam sistem pencahayaan dan ventilasi yang berkualitas. Selain itu, mereka juga dapat menyediakan alat bantu tambahan, seperti lampu meja individu atau filter udara, untuk menyesuaikan kebutuhan spesifik setiap karyawan. Dengan memperhatikan aspek ini, perusahaan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tetapi juga menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan mereka.

Pengaruh Kebisingan Lingkungan terhadap Konsentrasi dan Produktivitas Karyawan

Kebisingan adalah salah satu faktor eksternal yang dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas karyawan. Menurut Smith dan Jones (2018), lingkungan kerja yang terlalu bising dapat menyebabkan stres, gangguan tidur, dan penurunan kemampuan kognitif. Dari hasil survei, 64,7% responden mengaku sering terganggu oleh kebisingan di tempat kerja.

A. Sumber Kebisingan

Kebisingan di tempat kerja dapat berasal dari berbagai sumber, seperti percakapan antar karyawan, suara telepon, mesin fotokopi, atau bahkan suara dari luar bangunan. Kebisingan ini dapat mengganggu konsentrasi dan membuat karyawan memerlukan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas.

B. Dampak Kebisingan

Lingkungan yang bising tidak hanya mengganggu fokus, tetapi juga meningkatkan tingkat stres karyawan. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menyebabkan kelelahan mental, penurunan kualitas pekerjaan, dan peningkatan risiko kesalahan.

C. Solusi untuk Mengatasi Kebisingan

1. Penggunaan Peredam Suara: Pemasangan karpet, tirai tebal, atau panel akustik dapat membantu mengurangi kebisingan.
2. Desain Ruang Kerja: Ruang kerja dapat dirancang dengan area khusus untuk diskusi dan area tenang untuk pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi.
3. Headphone Peredam Suara: Memberikan akses kepada karyawan untuk menggunakan headphone peredam suara dapat menjadi solusi praktis.

Tingkat kebisingan di lingkungan kerja memengaruhi fokus dan produktivitas karyawan?

Tingkat kebisingan di lingkungan kerja adalah salah satu faktor eksternal yang dapat memengaruhi konsentrasi, kenyamanan, dan produktivitas karyawan. Berdasarkan data dari kuesioner, sebanyak 77,2% responden menyatakan bahwa tingkat kebisingan di lingkungan kerja mereka tidak mengganggu fokus. Namun, ada juga sebagian kecil responden yang mungkin merasa terganggu oleh kebisingan tertentu, terutama jika pekerjaan mereka membutuhkan konsentrasi tinggi.

Kebisingan yang berlebihan di tempat kerja, seperti suara mesin, telepon berdering, atau percakapan yang terlalu keras, dapat menimbulkan distraksi yang mengurangi kemampuan karyawan untuk fokus pada tugasnya. Penelitian menunjukkan bahwa paparan kebisingan terus-menerus dapat menyebabkan stres, kelelahan mental, dan bahkan gangguan kesehatan, seperti peningkatan tekanan darah atau gangguan tidur. Hal ini berdampak negatif pada produktivitas karyawan, terutama pada pekerjaan yang membutuhkan perhatian pada detail dan pemikiran kritis.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang tenang atau memiliki tingkat kebisingan terkendali membantu menciptakan suasana yang mendukung konsentrasi dan kreativitas. Untuk mengatasi masalah kebisingan, perusahaan dapat menerapkan berbagai strategi, seperti:

1. Mendesain ruang kerja dengan bahan peredam suara.
2. Menyediakan ruang kerja pribadi atau ruang khusus untuk pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi.
3. Mengatur kebijakan terkait volume percakapan atau penggunaan perangkat audio.
4. Memanfaatkan teknologi noise-canceling pada alat kerja seperti headphone.

Selain itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap tingkat kebisingan di tempat kerja dan melibatkan karyawan dalam mencari solusi yang sesuai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih tenang, perusahaan tidak hanya mendukung kesehatan mental karyawan tetapi juga mendorong produktivitas yang lebih tinggi.

SIMPULAN

1. Pada tahap ini, penelitian berhasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, terutama di perusahaan-perusahaan yang beroperasi di wilayah Jawa Timur. Lingkungan kerja fisik, yang mencakup elemen-elemen seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, dan ergonomi, memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung kinerja optimal. Tahap analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif memberikan bukti bahwa kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai, seperti ventilasi buruk, tingkat kebisingan tinggi, dan pencahayaan yang tidak cukup, dapat berdampak negatif pada produktivitas karyawan. Kondisi seperti ini juga berkontribusi pada peningkatan tingkat stres dan penurunan efisiensi kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang dirancang secara ergonomis dan nyaman mampu meningkatkan konsentrasi, mengurangi tingkat stres, dan mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.
2. Pada tahap pengujian hubungan antara variabel, analisis regresi linier menunjukkan bahwa masing-masing elemen lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi yang berbeda terhadap produktivitas. Pencahayaan dan suhu, misalnya, terbukti memiliki pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan dengan kebisingan dan ergonomi di beberapa jenis pekerjaan tertentu. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbaikan pada elemen-elemen tersebut dapat menjadi prioritas dalam pengembangan strategi peningkatan produktivitas. Pada tahap ini pula, perusahaan di sektor industri dan jasa di Jawa Timur disarankan untuk memprioritaskan optimalisasi lingkungan kerja fisik. Dengan melakukan langkah-langkah perbaikan pada elemen-elemen seperti pencahayaan, ventilasi, dan desain ergonomis tempat kerja, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja individu karyawan tetapi juga memperkuat daya saing di tingkat regional. Langkah-langkah tersebut juga dapat menjadi bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih komprehensif.
3. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner berbasis skala Likert untuk mengumpulkan data dari responden, serta metode purposive sampling untuk memastikan data yang diperoleh relevan dengan konteks penelitian. Melalui pendekatan ini, penelitian mampu mengidentifikasi hubungan antara lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen secara akurat. Hasil analisis data memberikan wawasan berharga yang dapat diterapkan dalam berbagai sektor, khususnya di Jawa Timur. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa optimalisasi lingkungan kerja fisik merupakan langkah strategis yang perlu dilakukan perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta mendorong produktivitas dan kesejahteraan mereka. Pada tahap ini, penelitian juga memberikan kontribusi penting dalam mendukung pengembangan kebijakan perusahaan yang berbasis pada bukti empiris untuk menjawab tantangan produktivitas yang dihadapi.

Saran

1. Saran bagi peneliti adalah untuk terus mengembangkan variabel penelitian dengan mempertimbangkan faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi produktivitas karyawan, seperti budaya kerja atau kebijakan perusahaan. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang lebih beragam, seperti kombinasi antara kuantitatif dan kualitatif (mixed-methods), akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang topik yang diteliti. Peneliti juga disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ke wilayah yang lebih luas agar hasilnya bisa digeneralisasi lebih baik dan menggambarkan kondisi yang lebih beragam. Penggunaan desain eksperimental untuk menguji dampak perubahan kondisi fisik tempat kerja secara langsung juga dapat memberikan kontribusi penting dalam penelitian lebih lanjut. Untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas, uji validitas instrumen penelitian perlu dilakukan dengan lebih komprehensif agar hasil yang diperoleh dapat dipercaya.
2. Bagi pembaca, terutama para pelaku bisnis dan manajer sumber daya manusia, diharapkan dapat menerapkan hasil penelitian ini dalam mengoptimalkan lingkungan kerja fisik di perusahaan mereka. Dengan fokus pada elemen-elemen seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan ergonomi, mereka dapat menciptakan lingkungan yang lebih nyaman dan produktif. Pembaca umum juga dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas. Selain itu, pembaca yang terlibat dalam pengambilan keputusan perusahaan sebaiknya menggunakan temuan ini untuk merancang kebijakan kerja yang lebih inklusif dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian ini, meskipun sangat relevan, mungkin memerlukan penyesuaian jika diterapkan di wilayah atau konteks yang berbeda, sehingga pembaca diharapkan bisa mengkontekstualisasi hasilnya sesuai dengan kebutuhan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Abdelwahed, N. A. A., & Al Doghan, M. A. (2023). Developing employee productivity and performance through work engagement and organizational factors in an educational society. *Societies, 13*(3), 65.

Allen, I. E., & Seaman, C. A. (2017). Likert Scales and Questionnaire Development. Journal of Educational and Behavioral Statistics, 42(3), 267-283.

Arifin, Y., Rizky, G., Adhicandra, I., Riadi, H. F., & Siswanto, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar-Dasar MSDM. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. Economic Education Analysis Journal, 6(2), 433-446.

Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.). Sage Publications.

Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management. *Sustainability, 12*(15), 6086.

Field, A. (2018). Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics (5th ed.). Sage Publications.

Gallup. (2020). *Employee engagement, satisfaction, and business-unit-level outcomes: A meta-analysis*.

Hair, J. F., et al. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2nd ed.). Sage.

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Kegel, P. (2017). The impact of the physical work environment on organizational outcomes: A structured review of the literature. *Journal of Facility Management Education and Research, 1*(1), 19–29.

Kothari, C. R. (2016). Research Methodology: Methods and Techniques (3rd ed.). New Age International.

Lubis, A. (2015). Lingkungan Kerja yang kondusif dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman, 3(1), 34-50.

Marfuah, H. H., Syah, F., & Hapsari, Y. T. (2023, October). Evaluasi Ergonomi Desain Ruang Kerja dengan Pendekatan Computer Vision Berbasis Postur Tubuh Menggunakan Metode Haar Cascade. In Prosiding Seminar Nasional Teknik Industri (SENASTI) (Vol. 1, pp. 1-10).

Nugraha, I. (2024). EVALUASI SISTEM KERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DENGAN PENDEKATAN MEAD DI KRIPIK BALADO 4 X 7 (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia YPTK).

Nugroho, A. J. (2021). Tinjauan Produktivitas Dari Sudut Pandang Ergonomi.

Pallant, J. (2016). SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS (6th ed.). McGraw-Hill Education.

Parningotan, S., & Mulyanto, T. (2020). Analisis dan evaluasi pengaruh temperatur, pencahayaan, dan kebisingan terhadap jumlah produksi pada fabrikasi ekstrusi aluminium dengan menggunakan metode Sugeno dalam logika fuzzy. *ManuTech: Jurnal Teknologi Manufaktur*, *9*(2), 67–76.

Patriot Nusa, & Nasution, W. S. L. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Line HM-011B CV Hanami Electrindo Purwakarta. *Jurnal STIEB Perdanamandiri*, 5(1), 45–55.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Sabrina, C. N., & Suhartono, E. (2023). Jumlah tenaga kerja dan jumlah pengangguran terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi Jawa Timur tahun 2012-2021. Sosio E-Kons, 15(1), 1-11.

Sari, L. R., Sadi, S., & Berlianty, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Dengan Pendekatan Ergonomi Makro. Opsi, 12(1), 48-52.

Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th ed.). Wiley.

Smith, A., & Jones, B. (2018). The impact of workplace noise on employee productivity and well-being. Journal of Environmental Psychology, 55, 20-27.

Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2019). Konflik dan stres kerja dalam organisasi. Widya Manajemen, 1(1), 99-113.

Syakurra, I. A., Arifin, A., & Juanda, J. (2024). HUBUNGAN INTENSITAS PENCAHAYAAN DENGAN KELELAHAN MATA PADA PENJAHIT PAKAIAN DI PASAR BATUAH MARTAPURA TAHUN 2024. Medic Nutricia: Jurnal Ilmu Kesehatan, 8(3), 71-80.

Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 5(3), 363-371.

Wright, P. M., & Bonett, D. G. (2017). The Role of Physical Work Environment on Employee Productivity. Journal of Applied Psychology, 102(6), 1204-1213.

Wulandari, T. A. (2024). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja di Jawa Timur dengan Pemodelan Geographically Temporally Weighted Regression (GTWR) (Doctoral dissertation, Institut Teknologi Sepuluh Nopember)

Yusuf, M. (2023). Konsep Ergonomi Dalam Manajemen Perkantoran Pendidikan Islam: Menjaga Kesejahteraan Dan Produktivitas Karyawan. AN NAHDLIYYAH, 2(2), 14-32.