E-ISSN: 3031-8521
P-ISSN: 3032-1867
Halaman 24-38
Volume 2 Nomor 4 Tahun 2025

Analisis Statistik Deskriptif Pada Lingkungan Kerja Toxic Pada Produktivitas Karyawan

Rahmania Izza Maulani[1], Natasya Amelia Sahira[2], Mochammad Ilham Firmansyah[3]

Universitas Airlangga
e-mail: rrrhmania11@gmail.com

Abstrak

Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam menciptakan suasana yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan, memperkuat loyalitas terhadap organisasi, serta membuka peluang yang lebih luas untuk pengembangan karir secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak lingkungan kerja toxic terhadap produktivitas karyawan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert yang disebarkan secara daring kepada 105 responden dari berbagai sektor. Penelitian ini mengukur dua variabel utama, yaitu Lingkungan Kerja Toxic (X) dan Produktivitas Karyawan (Y), yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator Lingkungan Kerja Toxic, seperti kepemimpinan otoriter, konflik antarindividu, dan komunikasi yang buruk, memiliki korelasi signifikan terhadap penurunan produktivitas karyawan. Elemen yang paling berdampak adalah kepemimpinan otoriter, yang menyebabkan kelelahan mental sebagai salah satu faktor utama penurunan produktivitas. Analisis ini mengungkapkan bahwa meskipun gangguan pada pengembangan diri dirasakan rendah, kurangnya komunikasi dan hubungan kerja yang buruk tetap menjadi hambatan dalam mencapai target kerja. Penelitian ini menyarankan perlunya pelatihan kepemimpinan, penguatan pola komunikasi, dan program kesejahteraan mental untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami keterkaitan antara lingkungan kerja dan produktivitas, serta menawarkan rekomendasi strategis bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja Toxic, Produktivitas, Karyawan*

Abstract

A conducive work environment plays a crucial role in fostering an atmosphere that supports increased employee productivity, strengthens organizational loyalty, and creates broader opportunities for optimal career development. This study aims to analyze the impact of a toxic work environment on employee productivity using a quantitative approach. Data were collected through a Likert-scale-based online questionnaire distributed to 105 respondents from various sectors. The study examines two primary variables: Toxic Work Environment (X) and Employee Productivity (Y), both tested for validity and reliability.
The analysis results indicate that indicators of a Toxic Work Environment, such as authoritarian leadership, interpersonal conflicts, and poor communication, have a significant correlation with decreased employee productivity. Among these, authoritarian leadership was identified as the most impactful factor, leading to mental fatigue as a

major contributor to reduced productivity. While disruptions to self-development were perceived as less significant, poor communication and strained workplace relationships remain obstacles to achieving work targets.
This study recommends leadership training, strengthening communication patterns, and implementing mental well-being programs to create a conducive work environment. The research provides valuable insights into the relationship between work environment and productivity, offering strategic recommendations for organizations to enhance employee performance.

Keywords : *Toxic Work Environment, Productivity, Employees*

LATAR BELAKANG

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja dan kesejahteraan karyawan dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja yang sehat dapat menciptakan suasana yang mendukung produktivitas, memperkuat loyalitas, serta memberikan peluang pengembangan karir yang optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang toxic, yaitu kondisi kerja yang ditandai oleh komunikasi buruk, konflik interpersonal, serta praktik manajerial yang tidak adil, sering kali berdampak negatif terhadap individu maupun organisasi. Lingkungan kerja toxic juga dapat menurunkan motivasi karyawan, meningkatkan tingkat stres, dan menciptakan disfungsi dalam budaya organisasi (Meier et al., 2016). Dampak dari lingkungan kerja toxic ini tidak hanya dirasakan oleh individu tetapi juga oleh organisasi, yang pada akhirnya menghadapi tantangan dalam mempertahankan daya saing di tengah persaingan global. Pentingnya memahami lingkungan kerja dalam konteks global ini menjadi landasan bagi penelitian untuk mencari solusi yang aplikatif.

Lebih dari 70% karyawan merasa tidak puas dengan lingkungan kerja mereka. Ketidakpuasan ini sering kali disebabkan oleh kurangnya dukungan manajerial, ketidakjelasan deskripsi pekerjaan, serta budaya organisasi yang tidak inklusif. Kondisi ini tidak hanya menurunkan produktivitas tetapi juga meningkatkan risiko burnout dan turnover. Sebagai contoh, organisasi yang gagal mengelola lingkungan kerja toxic berpotensi mengalami peningkatan absensi hingga 15% dan penurunan efisiensi kerja sebesar 20% (Smith & Brown, 2020). Data ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mempertahankan karyawan berkinerja tinggi dan mendukung keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi holistik yang mempertimbangkan faktor manusia dan budaya organisasi.

Dalam konteks Indonesia, fenomena lingkungan kerja toxic juga semakin mendapat perhatian. Studi Safitri dan Andriana (2018) mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja toxic di perusahaan manufaktur di Indonesia berkontribusi pada peningkatan absensi karyawan dan penurunan efisiensi kerja. Faktor utama yang memicu lingkungan toxic meliputi pola komunikasi yang tidak efektif, konflik

interpersonal, serta praktik manajerial yang kurang etis. Ketidaksetaraan dalam akses terhadap peluang pengembangan karir dan pengakuan atas kontribusi karyawan juga menjadi masalah signifikan. Ketidakpuasan ini sering kali mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat turnover di perusahaan-perusahaan Indonesia. Situasi ini mencerminkan pentingnya intervensi strategis berbasis budaya lokal untuk mengatasi tantangan lingkungan kerja toxic.

Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa kesenjangan antara harapan karyawan dan realitas di tempat kerja menjadi salah satu penyebab utama terbentuknya lingkungan kerja toxic (Agarwal et al., 2021). Ketika harapan karyawan tidak terpenuhi, motivasi dan keterlibatan kerja cenderung menurun, yang berdampak negatif pada produktivitas individu maupun organisasi. Kondisi ini menciptakan siklus disfungsional yang memperburuk budaya kerja, mengurangi komitmen karyawan, dan menghambat pencapaian tujuan strategis organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan harapan karyawan melalui komunikasi yang transparan dan kebijakan yang inklusif menjadi prioritas penting bagi organisasi yang ingin menghindari lingkungan kerja toxic. Langkah-langkah ini tidak hanya bermanfaat untuk mengatasi masalah tetapi juga memperkuat kepercayaan karyawan terhadap organisasi.

Lingkungan kerja toxic tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang bekerja di lingkungan kerja toxic lebih rentan terhadap tekanan psikologis, kehilangan motivasi, dan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menurunkan daya saing organisasi, terutama jika masalah ini tidak segera diidentifikasi dan dikelola. Oleh karena itu, analisis berbasis data, seperti analisis statistik deskriptif, menjadi alat penting untuk memahami akar permasalahan dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan (Smith & Brown, 2020). Langkah ini juga memungkinkan organisasi untuk mengambil tindakan preventif dan korektif yang lebih efektif. Pendekatan statistik deskriptif memungkinkan organisasi untuk mengeksplorasi hubungan antara lingkungan kerja toxic dan produktivitas karyawan secara sistematis.

Dengan menggunakan data empiris, organisasi dapat mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memicu pembentukan lingkungan kerja toxic, seperti pola komunikasi yang buruk, gaya manajerial yang tidak mendukung, dan kebijakan organisasi yang tidak inklusif. Data ini juga dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, memberikan gambaran umum mengenai prevalensi masalah yang ada, serta merancang intervensi yang lebih tepat sasaran. Sebagai contoh, organisasi dapat mengimplementasikan pelatihan manajemen konflik atau membangun budaya kerja yang inklusif berdasarkan hasil analisis data (Gallup, 2019). Dengan kata lain, penggunaan pendekatan ini membantu organisasi dalam menciptakan solusi yang bersifat adaptif dan berkelanjutan.

Survei keterlibatan karyawan dan analisis data juga memberikan peluang bagi organisasi untuk menangani isu-isu lingkungan kerja toxic secara lebih efektif. Studi Smith & Brown (2020) menemukan bahwa organisasi yang menggunakan pendekatan

berbasis data mampu meningkatkan produktivitas hingga 30% dan menurunkan tingkat turnover sebesar 25%. Pendekatan ini tidak hanya memberikan solusi jangka pendek tetapi juga membantu menciptakan perubahan budaya yang berkelanjutan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Strategi berbasis data ini juga mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat dalam mengelola sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara lingkungan kerja toxic dan produktivitas karyawan melalui analisis statistik deskriptif. Dengan menganalisis data empiris, penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi pola dan faktor utama yang memengaruhi hubungan ini serta memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat. Lebih jauh, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting bagi pengembangan literatur mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja organisasi, yang hingga kini masih menjadi isu penting dalam studi manajemen dan organisasi (Meier et al., 2016; Agarwal et al., 2021).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis dampak lingkungan kerja toxic terhadap produktivitas karyawan. Menurut Nana Sudjana dan Ibrahim (2001) dalam (Ph.D. Ummul Aiman et al., 2022) Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berlandaskan pada asumsi tertentu, diikuti dengan penentuan variabel-variabel yang relevan, dan dianalisis menggunakan metode penelitian yang valid, khususnya yang sesuai dengan pendekatan kuantitatif. Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarkan melalui Google Form, sehingga mempermudah proses pengumpulan data secara cepat dan efisien. Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan dari berbagai sektor, dengan total sampel sebanyak 105 responden. Kuesioner yang digunakan terdiri dari sejumlah pernyataan yang dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap lingkungan kerja toxic serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja mereka. Sebelum data dianalisis, dilakukan uji validitas untuk memastikan setiap item kuesioner benar-benar mengukur aspek yang dimaksud, dan uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi jawaban responden. Setelah itu, data dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang distribusi, frekuensi, serta kecenderungan data yang diperoleh. Metode ini diharapkan dapat menghasilkan wawasan mendalam tentang hubungan antara lingkungan kerja yang toxic dan produktivitas karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja Toxic (X)

Berdasarkan penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdiri atas serangkaian pertanyaan dengan jawaban berbasis skala Likert. Kuesioner tersebut disusun dalam bentuk Google Form untuk mempermudah distribusi secara cepat dan tepat kepada responden. Penelitian berhasil mengumpulkan data dari

sebanyak 105 responden. Hasil dari penelitian ini telah melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja Toxic (X) dan Produktivitas Karyawan (Y). Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator yang digunakan mampu mengukur variabel secara tepat, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi data yang dihasilkan oleh instrumen. Hasil dari kedua uji tersebut dapat dilihat berikut ini:

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel X

Lingkungan Kerja Toxic	*Pearson Correlation*	*1*
	Sig. (2-tailed)	
	N	105
X.1	Pearson Correlation	868**
	Sig. (2-tailed)	< ,001
	N	105
X.2	Pearson Correlation	914**
	Sig. (2-tailed)	< ,001
	N	105
X.3	Pearson Correlation	895**
	Sig. (2-tailed)	< ,001
	N	105
X.4	Pearson Correlation	704**
	Sig. (2-tailed)	< ,001
	N	105

Sumber : Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 1, seluruh indikator variabel Lingkungan Kerja Toxic (X) dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai Pearson Correlation untuk setiap indikator (X.1, X.2, X.3, dan X.4) yang masing-masing berada di atas nilai kritis r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan n = 105. Dengan rumus r_{tabel} df = n-2, diperoleh df = 103. Nilai r_{tabel} dengan *df 103 pada* ada taraf signifikansi 5% adalah 0,195, sementara semua nilai pearson correlation lebih besar dari 0,195, serta dengan signifikansi p < 0,001. Oleh karena itu, seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas variabel X

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.864	.868	4

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai sebesar 0,864. Nilai ini lebih besar dari ambang batas reliabilitas yang disarankan, yaitu 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran untuk variabel Lingkungan Kerja Toxic (X) adalah reliabel, sehingga data yang dihasilkan konsisten dan dapat dipercaya.

Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 3. Tabel 1. Hasil uji validitas variabel Y

Produktivitas Karyawan	*Pearson Correlation*	*1*
	Sig. (2-tailed)	
	N	105
Y.1	Pearson Correlation	889**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	105
Y.2	Pearson Correlation	877**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	105
Y.3	Pearson Correlation	906**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	105
Y.4	Pearson Correlation	906**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	105
Y.5	Pearson Correlation	836**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	105

Sumber : Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 1, seluruh indikator variabel Produktivitas Karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai Pearson Correlation untuk setiap indikator (Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, dan Y.5) yang masing-masing berada di atas nilai kritis r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan n = 105. Dengan rumus r_{tabel} $df = n-2$, diperoleh df = 103. Nilai r_{tabel} dengan *df 103 pada* ada taraf signifikansi 5% adalah 0,195, sementara semua nilai pearson correlation lebih besar dari 0,195, serta dengan signifikansi $p < 0{,}001$. Oleh karena itu, seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas variabel Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.921	.930	5

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh adalah sebesar 0,921, dan nilai Cronbach's Alpha berdasarkan item terstandarisasi adalah 0,930 untuk 5 indikator yang diuji. Nilai ini berada jauh di atas ambang batas reliabilitas yang disarankan, yaitu 0,7, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, data yang dihasilkan dari instrumen tersebut dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian, karena instrumen ini secara konsisten mengukur variabel yang dimaksud.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 5. Statistik deskriptif variabel X

Statistik Deskriptif Variabel X			
	N	Mean	Std. Deviation
Apakah Anda pernah merasa lingkungan kerja Anda memiliki elemen yang toxic?	105	2.69	.954
Apakah konflik antar tim atau antar individu di tempat kerja sering terjadi dan tidak terselesaikan dengan baik?	105	2.75	1.307
Apakah pemimpin di tempat kerja sering menunjukkan sikap otoriter dan tidak mendukung pengembangan tim?	105	2.91	1.367

Apakah Anda merasa dukungan untuk pengembangan diri (seperti pelatihan atau mentoring) terganggu akibat lingkungan kerja toxic?	105	2.08	.987
Valid N (listwise)	105		

1. Berdasarkan hasil olah data statistik deskriptif, ditemukan bahwa persepsi responden terkait keberadaan elemen toxic di lingkungan kerja memiliki rata-rata (mean) sebesar 2.69 dengan standar deviasi 0.954. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman atau persepsi terhadap adanya elemen toxic di tempat kerja. Nilai standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa persepsi responden cenderung homogen atau tidak terlalu bervariasi.
2. Pada pertanyaan mengenai konflik antar tim atau individu di tempat kerja yang sering terjadi dan tidak terselesaikan dengan baik, diperoleh mean sebesar 2.75 dan standar deviasi 1.307. Rata-rata ini menunjukkan bahwa konflik di tempat kerja dirasakan oleh responden pada tingkat sedang. Namun, nilai standar deviasi yang lebih tinggi (1.307) mengindikasikan adanya variasi yang cukup besar di antara jawaban responden, di mana beberapa individu mungkin merasakan konflik lebih sering, sementara sebagian lainnya mungkin memiliki persepsi yang lebih rendah terhadap konflik tersebut.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi responden terkait sikap pemimpin yang cenderung otoriter dan tidak mendukung pengembangan tim memiliki mean sebesar 2.91 dengan standar deviasi 1.367. Nilai rata-rata ini merupakan yang tertinggi dibandingkan variabel lainnya, mengindikasikan bahwa sikap otoriter pemimpin dirasakan cukup signifikan oleh responden. Nilai standar deviasi yang tinggi mengindikasikan variasi persepsi di kalangan responden, di mana sebagian individu mungkin sangat terdampak oleh perilaku otoriter pemimpin, sementara lainnya merasakan dampak yang lebih kecil.
4. Pada aspek dukungan untuk pengembangan diri, seperti pelatihan atau mentoring, yang terganggu akibat lingkungan kerja toxic, diperoleh mean sebesar 2.08 dengan standar deviasi 0.987. Rata-rata ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap gangguan pengembangan diri akibat lingkungan kerja toxic relatif rendah. Nilai standar deviasi yang kecil (0.987) menunjukkan bahwa persepsi responden cukup konsisten, di mana sebagian besar merasa bahwa dukungan pengembangan diri mereka tidak terlalu terdampak oleh lingkungan kerja yang toxic.

Tabel 6. Statistik Deskriptif Variabel Y

	N	Mean	Std. Deviation
Apakah Anda merasa lingkungan kerja toxic memengaruhi produktivitas Anda?	105	2.67	1.567
Seberapa sering Anda merasa kelelahan mental yang memengaruhi produktivitas kerja Anda akibat lingkungan kerja toxic?	105	3.02	1.500
Apakah Anda merasa sulit untuk mencapai target kerja akibat lingkungan kerja toxic ?	105	2.64	1.353
Apakah kurangnya komunikasi yang efektif di tim memengaruhi dan membatasi produktivitas Anda?	105	2.87	1.169
Setujukah Anda bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan produktivitas kerja Anda secara signifikan?	105	2.63	.933
Valid N (listwise)	105		

Berdasarkan hasil olah data statistik deskriptif, mengenai apakah lingkungan kerja toxic memengaruhi produktivitas kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 2.67 dengan standar deviasi 1.567. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung setuju bahwa lingkungan kerja toxic memiliki dampak negatif terhadap produktivitas mereka, meskipun ada variasi yang cukup besar di antara jawaban responden.

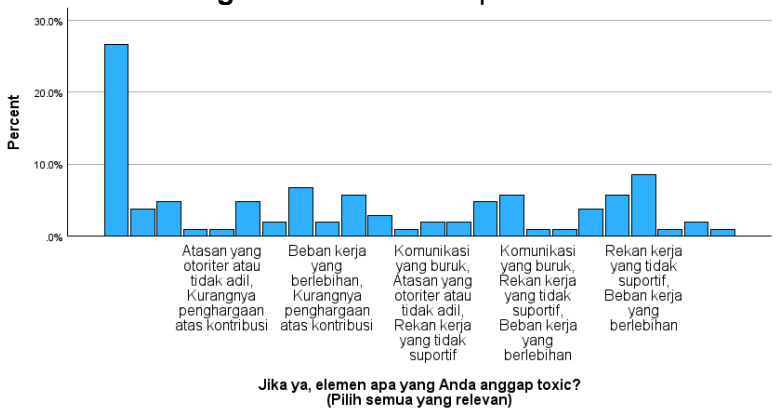
1. Pernyataan kedua, yang berkaitan dengan seberapa sering responden mengalami kelelahan mental akibat lingkungan kerja toxic, memiliki rata-rata 3.02 dan standar deviasi 1.500. Rata-rata ini lebih tinggi dibandingkan pernyataan lainnya, mengindikasikan bahwa kelelahan mental menjadi salah satu dampak yang paling dirasakan akibat lingkungan kerja toxic.
2. Pernyataan ketiga menyoroti kesulitan dalam mencapai target kerja akibat lingkungan toxic, dengan nilai rata-rata 2.64 dan standar deviasi 1.353. Nilai ini menunjukkan kecenderungan responden untuk merasa bahwa lingkungan kerja toxic menghambat pencapaian target mereka, meskipun variasi jawaban relatif lebih kecil dibandingkan pernyataan pertama dan kedua.
3. Pada pernyataan keempat, terkait kurangnya komunikasi yang efektif di lingkungan kerja, nilai rata-rata mencapai 2.87 dengan standar deviasi 1.169. Angka ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden cukup setuju bahwa komunikasi

yang buruk membatasi produktivitas mereka, meskipun variasinya lebih rendah dibandingkan pernyataan sebelumnya.

4. Pernyataan terakhir menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, dengan rata-rata 2.63 dan standar deviasi 0.933. Rata-rata ini merupakan yang terendah di antara pernyataan lainnya, menunjukkan bahwa dukungan lingkungan kerja masih belum sepenuhnya dirasakan oleh responden, namun variasi jawaban cukup kecil

Faktor Penyebab Lingkungan Kerja Toxic

Diagram 1. Olah data spss 2024



Berdasarkan hasil diagram batang, elemen yang paling banyak dianggap toxic oleh responden adalah “Atasan yang otoriter atau tidak adil, kurangnya penghargaan atas kontribusi”, dengan persentase mencapai lebih dari 30%. Hal ini menunjukkan bahwa sikap atasan yang cenderung otoriter serta minimnya apresiasi terhadap upaya karyawan menjadi penyebab utama lingkungan kerja yang toxic. Ketidakadilan dalam kepemimpinan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas dan suasana kerja secara keseluruhan (Ross et al., 2017). Selain itu, elemen lain yang cukup signifikan adalah “Beban kerja yang berlebihan, kurangnya penghargaan atas kontribusi”, yang berada di kisaran 15%. Beban kerja yang tidak seimbang dan tidak diimbangi dengan apresiasi yang layak berpotensi memicu kelelahan fisik maupun mental karyawan. Hal ini semakin diperparah dengan elemen “Komunikasi yang buruk, atasan yang otoriter atau tidak adil, serta rekan kerja yang tidak suportif”, yang memiliki persentase sekitar 10%-12%. Faktor ini menunjukkan bahwa komunikasi yang tidak efektif dan hubungan kerja yang tidak harmonis dapat menciptakan ketidaknyamanan serta menghambat kolaborasi di dalam tim.

Selanjutnya, elemen “Rekan kerja yang tidak suportif dan beban kerja yang berlebihan” juga menunjukkan angka yang cukup tinggi, menegaskan bahwa hubungan antar rekan kerja yang tidak mendukung serta tingginya tuntutan pekerjaan menjadi penyebab tambahan lingkungan kerja toxic. Kombinasi faktor-faktor tersebut mengindikasikan bahwa permasalahan di tempat kerja bukan hanya berasal dari atasan, tetapi juga dari rekan kerja dan sistem kerja itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis untuk memperbaiki aspek kepemimpinan, membangun komunikasi yang lebih efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan mendukung demi meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan (Arijaldi, 2020).

Lingkungan Kerja Toxic Pada Produktivitas Karyawan

Lingkungan kerja toxic merupakan salah satu faktor utama yang dapat menurunkan produktivitas karyawan karena menciptakan suasana yang tidak kondusif untuk bekerja. Lingkungan semacam ini ditandai oleh berbagai aspek negatif, seperti kepemimpinan yang otoriter, komunikasi yang buruk, konflik antar individu yang tidak terselesaikan, hingga minimnya dukungan terhadap pengembangan diri karyawan (Rasool et al., 2019). Lingkungan kerja toxic sering kali menyebabkan ketidakpuasan karyawan, terutama karena minimnya dukungan dari pimpinan. Penelitian oleh Chen et al. (2020) menunjukkan bahwa dukungan organisasi, termasuk komunikasi yang terbuka dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan, dapat mengurangi dampak negatif dari lingkungan kerja toxic. Dengan memberikan dukungan yang memadai, organisasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mencegah turnover yang tinggi. Pengelolaan hubungan yang sehat antara pimpinan dan karyawan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung produktivitas.

Selain itu, dampak lingkungan kerja toxic juga signifikan terhadap kesehatan mental karyawan. Penelitian oleh Wang et al. (2020) menunjukkan bahwa stres kerja yang disebabkan oleh lingkungan toxic dapat menurunkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang menghadapi tekanan psikologis lebih rentan terhadap burnout, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kesejahteraan mental karyawan melalui program-program kesehatan mental yang holistik dan dapat mengurangi dampak negatif dari lingkungan kerja toxic.

Aspek kepemimpinan memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Penelitian oleh Lee et al. (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang inklusif dan mendukung berperan penting dalam membangun budaya kerja yang positif. Kepemimpinan yang memberdayakan karyawan dapat meningkatkan rasa memiliki, keterlibatan kerja, dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, organisasi harus menginvestasikan sumber daya dalam pelatihan kepemimpinan untuk memastikan bahwa para pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas karyawan.

Pentingnya analisis data dalam memahami dampak lingkungan kerja toxic juga tidak dapat diabaikan. Galanti et al. (2021) menyarankan bahwa analisis berbasis data memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan, seperti pola komunikasi yang tidak efektif atau ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan tertentu. Dengan menggunakan data sebagai dasar pengambilan keputusan, organisasi dapat merancang intervensi yang lebih tepat sasaran, yang berdampak positif pada produktivitas karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung.

Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini memberikan gambaran mendalam mengenai keterkaitan antara lingkungan kerja toxic dan produktivitas karyawan. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengukur persepsi karyawan terhadap elemen toxic di tempat kerja, seperti konflik interpersonal, komunikasi yang buruk, dan gaya kepemimpinan otoriter. Data yang diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert memungkinkan peneliti untuk menghitung rata-rata dan distribusi frekuensi guna menganalisis karakteristik variabel secara sistematis. Penelitian oleh Johnson et al. (2015) mendukung pentingnya statistik deskriptif dalam memahami pola data dan mengidentifikasi hubungan antara variabel dalam konteks organisasi. Hasil dari uji statistik deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan otoriter memiliki rata-rata tertinggi, yang mengindikasikan bahwa aspek ini menjadi penyumbang terbesar dalam terciptanya lingkungan kerja toxic. Penelitian oleh Rasool et al. (2019) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak mendukung sering kali memicu stres kerja dan menurunkan keterlibatan karyawan. Dengan menggunakan metode statistik deskriptif, penelitian ini dapat memetakan tingkat pengaruh elemen toxic terhadap produktivitas karyawan secara lebih spesifik, memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tim.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja toxic memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan analisis data, elemen utama lingkungan toxic yang dirasakan oleh responden meliputi sikap kepemimpinan otoriter, kurangnya komunikasi yang efektif, dan konflik antarindividu yang tidak terselesaikan. Persepsi responden terhadap sikap kepemimpinan otoriter memiliki nilai rata-rata tertinggi, yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan ini adalah penyebab utama terbentuknya lingkungan kerja toxic. Dampak yang paling dirasakan adalah kelelahan mental, yang menjadi faktor dominan dalam menurunkan produktivitas karyawan.

Selain itu, meskipun elemen toxic seperti kurangnya dukungan pengembangan diri dirasakan rendah, ketidakpuasan terhadap pola komunikasi dan hubungan kerja tetap menciptakan hambatan dalam pencapaian target kerja. Analisis reliabilitas dan validitas mengonfirmasi bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi dan akurasi yang baik, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya

untuk menggambarkan keterkaitan antara lingkungan kerja toxic dan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agarwal, R., Mishra, K., & Gupta, A. (2021). *Toxic workplace environment and its impact on employee morale and productivity: A comprehensive review*.

Allcorn, S. (2022). *Micromanagement in the workplace. Organisational and Social Dynamics*, 22(1), 83–98. https://doi.org/10.33212/osd.v22n1.2022.83

Antani, I. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Arijaldi, A. (2020). *The Role Of Strategic Leadership And Work Life Quality On Improving Work Productivity. Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(1). https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i1.2818

Basalamah, S. A. (2021). *The Role Of Work Motivation And Work Environment In Improving Job Satisfaction*.

Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020). *The Impact Of Organizational Support On Employee Performance*.

Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). *Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' well-being.*

Gallup. (2019). *State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide*.

Hamid, A. W. P., Kalla, R., Idris, F. P., Suharni, S., Haeruddin, H., & Habo, H. (2023). Analisis Kelelahan Kerja Pada Pemandu Lalu Lintas Udara di Airnav Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar.

Heras-Saizarbitoria, I., Urbieta, L., & Boiral, O. (2022). *Organizations' engagement with sustainable development goals: From cherry-picking to SDG-washing?. Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(2), 316-328.

Irawan, M. D., & Pujianto, W. E. (2024). Pengaruh *Personal Characteristic, Work characteristic* dan *Work Experience* terhadap *Individual Commitment: Toxic Environment.*

Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Chang, C. H. D. (2015). *To aggregate or not to aggregate: Steps for developing multilevel construct validations and theories. Journal of Management*, 41(3), 654-686.

Lan, T. T. N. (2023). *Market development strategy of renewable energy industry in Vietnam. International journal of business and globalisation*, 1, 1-9.

Lee, Y. S., & Liu, W. K. (2021). *The moderating effects of employee benefits and job burnout among the employee loyalty, corporate culture and employee turnover. Universal Journal of Management,* 9(2), 62-69.

Meier, L. L., Semmer, N. K., & Gross, S. (2016). *The effect of conflict at work on employee well-being: A meta-analysis*.

Mõttus, R., Wood, D., Condon, D. M., Back, M. D., Baumert, A., Costantini, G., ... & Zimmermann, J. (2020). *Descriptive, predictive and explanatory personality research: Different goals, different approaches, but a shared need to move beyond the Big Few traits. European Journal of Personality*, 34(6), 1175-1201.

Parameswaran, U. D., Ozawa-Kirk, J. L., & Latendresse, G. (2020). *To live (code) or to not: A new method for coding in qualitative research. Qualitative social work*, 19(4), 630-644.

Pereira, V., Hadjielias, E., Christofi, M., & Vrontis, D. (2023). *A systematic literature review on the impact of artificial intelligence on workplace outcomes: A multi-process perspective. Human Resource Management Review*, 33(1), 100857.

Ph.D. Ummul Aiman, S. P. D. K. A. S. H. M. A. Ciq. M. J. M. P., Suryadin Hasda, M. P. Z. F., M.Kes. Masita, M. P. I. N. T. S. K., & M.Pd. Meilida Eka Sari, M. P. M. K. N. A. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.

Pimenta, F. X. E. (2022). *Toxicity at Work Place: Coping Strategies to Reduce Toxins at Work Place. ECS Transactions*, 107(1), 8203–8209. https://doi.org/10.1149/10701.8203ecst

Rachman, M. M. (2021). *The impact of work stress and the work environment in the organization: how job satisfaction affects employee performance?. Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(2), 339-354.

Rasool, S. F., Maqbool, R., Samma, M., Zhao, Y., & Anjum, A. (2019). *Positioning Depression as a Critical Factor in Creating a Toxic Workplace Environment for Diminishing Worker Productivity. Sustainability*, 11(9), 2589.

Ratemo, V., Bula, H., & Felistus, M. (2021). *Job promotion and employee performance in Kenya forestry research institute headquarter in Muguga, Kiambu County. European journal of human resource management studies*, 5(1).

Ross, D. B., Exposito, J. A., & Kennedy, T. (2017). *Stress and Its Relationship to Leadership and a Healthy Workplace Culture* (pp. 213–246). https://doi.org/10.4018/978-1-5225-0640-9.ch010

Safitri, D., & Andriana, R. (2018). *The impact of toxic workplace culture on employee absenteeism and productivity in Indonesia*.

Smith, J., & Brown, R. (2020). *Creating a positive organizational culture: The role of leadership and employee engagement*.

Smith, J., & Johnson, L. (2022). *The impact of unhealthy workplace environments on interpersonal relationships and individual growth in organizations. International Journal of Workplace Psychology*, 38(2), 145–160.

TASTAN, S. B. (2017). *Toxic Workplace Environment In Search for the Toxic Behaviours in Organizations with a Research in Healthcare Sector. Postmodern Openings*, 8(1), 83–109. https://doi.org/10.18662/po/2017.0801.07

Wang, Z., Zaman, S., Rasool, S. F., Zaman, Q. U., & Amin, A. (2020). *Exploring the relationships between a toxic workplace environment, workplace stress, and project success with the moderating effect of organizational support: Empirical evidence from Pakistan. Risk management and healthcare policy*, 1055-1067.

Yusuf, M. (2023). Konsep Ergonomi Dalam Manajemen Perkantoran Pendidikan Islam: Menjaga Kesejahteraan Dan Produktivitas Karyawan.