Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting
Vol. 1, No. 7, Juli 2024
Hal 625-633
E-ISSN : 3032-0550
P-ISSN : 3032-1891
Site : https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia

Fiqih Ramdhoni Pratama Putra[1], Dewi Susita[2], Christian Wiradendi Wolor[3]
[1,2,3] Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received July 1, 2024
Revised July 1, 2024
Accepted July 3, 2024

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja
Semangat Kerja
Produktivitas Kerja

Keywords:

Work Environment
Work Morale
Work Productivity

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui potensi dampak lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia. Penelitian ini menggunakan metodologi survei dengan pendekatan kuantitatif. Survei tersebut menentukan populasi sebanyak 67 orang karyawan yang bekerja pada bagian produksi PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia. Metodologi pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus, artinya setiap individu dalam populasi dimasukkan ke dalam sampel. Metodologi yang digunakan untuk analisis data adalah smartPLS 4 perangkat lunak. Data di uji dengan melihat dampak langsungnya. Hasil uji data menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, 2) Semangat Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada variabel lingkungan kerja, indikator dengan persentase jawaban tertinggi terdapat pada hubungan kerja dengan sebesar 74%. Sedangkan, pada variable semangat kerja, indikator dengan persentase jawaban tertinggi terdapat pada menyesuaikan diri dengan rekan kerja dengan sebesar 79%.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the potential impact of the work environment and work morale on employee productivity at PT. Noree Indonesia Paper Factory. This research uses survey methodology with a quantitative approach. The survey determined a population of 67 employees who worked in the production section of PT. Noree Indonesia Paper Factory. The sampling methodology uses a saturated sample or census, meaning that every individual in the population is included in the sample. The methodology used for data analysis is smartPLS 4 software. The data was tested by looking at the direct impact. The data test results show that: 1) Work Environment has a positive and significant influence on work productivity, 2) Work Morale has a positive and significant influence on work productivity. In the work environment variable, the indicator with the highest percentage of answers is work relations with 74%. Meanwhile, in the work morale variable, the indicator with the highest percentage of answers is adjusting to colleagues with 79%.

This is an open access article under the CC BY license.

Corresponding Author:

Fiqih Ramdhoni Pratama Putra
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
Email: fiqihramdhoni34@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mengacu pada sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan spesifik suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam bisnis sejak karyawan meluncurkan, mengelola, dan mengembangkan bisnis sesuai dengan tujuannya [1]. Bisnis tidak dapat berjalan dengan baik tanpa sumber daya manusia dan teknologi yang disebutkan di atas. Sumber daya manusia dan kemampuan sangat penting ketika memulai suatu bisnis untuk memaksimalkan produktivitas bisnis tersebut.

Produktivitas dalam bekerja ditentukan oleh apa yang dilakukan karyawan sesuai dengan ketekunannya dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan guna mencapai hasil yang dapat diterima atau memenuhi tujuan dari perusahaan. Produktivitas kerja karyawan meliputi kemampuannya dalam menghasilkan barang atau jasa yang siap secara mental, artinya hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini [2].

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa lingkungan di dalam perusahaan belum sepenuhnya teratasi. Hal ini disebabkan karena beberapa sumber daya perusahaan memiliki kelembapan yang relatif tinggi sehingga menyulitkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan. Akibatnya, beberapa pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dalam bekerja masih memerlukan pertimbangan yang matang dari pihak manajemen. Memperhatikan produktivitas kerja merupakan suatu proses berkesinambungan yang harus dilakukan agar karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat.

Penurunan produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh berbagai faktor, teori penelitian serta hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang diperlukan. Lingkungan kerja fisik, sebagaimana tercermin dalam semua kejadian yang terjadi di sekitar tempat kerja, akan berdampak negatif terhadap karyawan baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek [3]. Hubungan kerja yang baik juga tidak menyimpang dari hubungan kerja yang baik, baik antar rekan kerja maupun antara rekan kerja dan pimpinan. Berdasarkan hasil pemeriksaan, lingkungan kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan menyenangkan dimana karyawan merasa yakin akan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya. Kesehatan di tempat kerja adalah salah satu cara utama untuk meningkatkan produktivitas karyawan. hal ini sesuai dengan pendapat [4] yang mengatakan bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang baik.

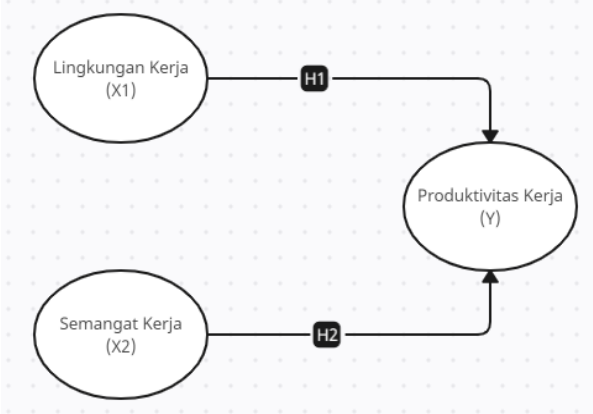
Oleh karena itu Selain lingkungan kerja, peneliti juga menemukan bahwa produktivitas kerja karyawan terkena dampak negatif dari semangat kerja terkait pekerjaan. Semangat kerja akan mempengaruhi etos kerja karyawan, seperti ketekunan, kejujuran, dan semangat. Semangat kerja yang positif dan tinggi merupakan faktor yang berdampak pada kinerja, seperti kemampuan menerapkan praktik kerja yang efektif dan efisien dalam meningkatkan tingkat produktivitas [5].

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, (2) untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja, Manfaat penelitian ini bagi PT. pabrik kertas noree Indonesia yaitu sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam menentukan rasa aman, nyaman, dan bahagia atau tidaknya seorang karyawan dengan pekerjaannya melalui lingkungan kerja dan semangat kerja. Sementara itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi batu loncatan dan refrensi untuk penyelidikan tambahan terhadap ilmu manajemen, khususnya yang berkaitan dengan konsentrasi sumber daya manusia.

2. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif akan menggunakan teknik pengukuran data berupa angka terhadap variabel tertentu untuk menemukan jawaban dari permasalahan yang terjadi sehingga memperoleh kesimpulan yang dapat dipahami [6]. Dalam melakukan penelitian ini, statistik korelasional digunakan sebagai desain penelitian. Sugiyono mendefinisikan penelitian korelasional sebagai suatu pendekatan investigasi yang memanfaatkan koefisien korelasi untuk memastikan hubungan antara satu atau lebih variable dengan menggunakan skala likert [7]. Pendekatan statistik akan digunakan untuk mengolah data kuantitatif yang dikumpulkan dalam studi korelasional. Setelah data dianalisis maka akan dihasilkan nilai-nilai numerik yang kemudian dilengkapi dengan analisis kualitatif yang dilakukan peneliti untuk memberikan penjelasan terhadap nilai-nilai numerik tersebut. Partisipan penelitian ini terdiri dari para karyawan PT. pabrik kertas noree Indonesia yang semuanya merupakan karyawan dari perusahaan tersebut. Pengambilan sampel jenuh, terkadang dikenal sebagai sampel sensus, melibatkan pemilihan individu secara keseluruhan dari suatu komunitas. Untuk penelitian ini, 67 karyawan bagian produksi diambil sebagai sampel.

Analisis SmartPLS 4 akan digunakan untuk menganalisis hasil survei. Analisis deskriptif, pengujian evaluasi model pengukuran (outer model), pengujian evaluasi model structural (inner model), pengujian kecocokan model, dan pengujian hipotesis merupakan beberapa metode statistik yang akan digunakan untuk membedah data. Dengan menggunakan metode yang disebut analisis deskriptif, peneliti dapat mengubah data survei mentah menjadi format yang lebih mudah dibaca dan ringkas [8].



Gambar 1. Kerangka Teori

Hipotesis adalah pernyataan yang belum terbukti dan harus dipahami secara utuh. Hipotesis berikut dikembangkan dengan mengkaji secara cermat fenomena yang diamati, teori yang diterima, dan penelitian yang ada:
H1: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
H2: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Convergent Validity

Variabel	Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja	Semangat Kerja
LK 1	0,893		
LK 10	0,802		
LK 11	0,824		
LK 12	0,805		
LK 13	0,839		
LK 14	0,840		
LK 2	0,868		
LK 3	0,855		
LK 4	0,812		
LK 5	0,867		
LK 6	0,866		
LK 7	0,862		
LK 8	0,891		
LK 9	0,823		
PK		1,000	
SK 1			0,865
SK 10			0,857
SK 2			0,852
SK 3			0,830
SK 4			0,833
SK 5			**0,869**
SK 6			0,908
SK 7			0,891
SK 8			0,926
SK 9			0,768

Validitas Konvergen adalah instrumen yang dirancang untuk menentukan apakah hipotesis tertentu dapat diuji atau tidak cukup untuk memberikan hasil yang dapat diuji. Dengan menggunakan ambang validitas minimal 0,07 atau 0,6% Membangun desain penelitian yang layak dan bermakna. Peserta uji validitas berjumlah sekitar 67 orang. Setiap variabel penelitian mempunyai nilai mean minimal 0,07. Hal ini menunjukkan validitas item dan kesesuaian untuk mengevaluasi variabel dependen.

Tabel 2. Composite Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Lingkungan Kerja	0,970	0,971	0,973	0,717
Semangat Kerja	0,961	0,962	0,966	0,741

Untuk memastikan bahwa setiap responden dapat menggunakan instrumen atau kuesioner lebih dari satu kali, dilakukan pengujian reliabilitas komposit. Setelah validasi, data yang dapat diandalkan dapat diakses. Teknik Cronbach's alpha digunakan untuk analisis reliabilitas. Alfa Cronbach adalah standar untuk mengukur reliabilitas; suatu instrumen dianggap reliabel jika reliabilitas komposit dan alpha Cronbach keduanya lebih dari 0,7 atau lebih besar dari 0,5, menunjukkan reliabilitas yang baik. Ukuran keandalan lingkungan kerja: Cronbach's alpha (0,970), AVE (0,717). Semangat kerja Cronbach's alpha (0,961), AVE (0,741). Karena setiap variabel mempunyai nilai reliabilitas Cronbach's alpha dan Composite, maka seluruh hasil uji variabel tersebut reliabel.

Tabel 3. Cross Loading

Variabel	Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja	Semangat Kerja
LK 1	0,893	0,641	0,633
LK 10	0,802	0,632	0,711
LK 11	0,824	0,624	0,645
LK 12	0,805	0,637	0,710
LK 13	0,839	0,607	0,707
LK 14	0,840	0,736	0,808
LK 2	0,868	0,617	0,628
LK 3	0,855	0,594	0,585
LK 4	0,812	0,753	0,663
LK 5	0,867	0,594	0,634
LK 6	0,866	0,615	0,604
LK 7	0,862	0,594	0,598
LK 8	0,891	0,662	0,607
LK 9	0,823	0,732	0,676
PK	0,769	1,000	0,734
SK 1	0,704	0,663	0,865
SK 10	0,703	0,671	0,857
SK 2	0,691	0,625	0,852
SK 3	0,692	0,540	0,830
SK 4	0,680	0,605	0,833
SK 5	0,625	0,599	0,869
SK 6	0,619	0,596	0,908
SK 7	0,608	0,598	0,891
SK 8	0,671	0,642	0,926
SK 9	0,702	0,727	0,768

Tingginya korelasi variabel lingkungan kerja mengurangi korelasi variabel lain. Varians produktivitas kerja lebih besar dibandingkan varians lainnya. Selain itu, tingginya variabel semangat kerja mengukur variable semangat kerja dan rendah mengukur variable lainnya. Dengan demikian, data yang berdistribusi normal dapat dilanjutkan.

Tabel 4. HTMT

Variabel	Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja
Lingkungan Kerja		
Produktivitas Kerja	0,775	
Semangat Kerja	0,802	0,743

Merekomendasikan HTMT karena rentang validitas diskriminan ini lebih akurat atau sensitif ketika mendeteksi validitas diskriminan [9]. Nilai yang direkomendasikan kurang dari 0,90. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika lingkungan tempat kerja HTMT dikaitkan dengan produktivitas (yaitu 0,775 < 0,90) untuk setiap variabel, maka ambang batas validitas tercapai. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika semangat kerja HTMT dibandingkan dengan produktivitas (0,743 < 0,90) untuk suatu variabel tertentu, maka derajat validitas diskriminasi tercapai. Jika dibandingkan dengan item variabel lainnya, variabel yang mewakili varians item pengukuran lebih kuat untuk item yang sedang berfluktuasi.

Tabel 5. Fornell Larcker

Variabel	Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja	Semangat Kerja
Lingkungan Kerja	0,847		
Produktivitas Kerja	0,769	1,000	
Semangat Kerja	0,781	0,734	0,861

Perlu dilakukan evaluasi validitas diskriminan dengan melihat kriteria fornell lacker. Validitas diskriminan adalah metode evaluasi yang digunakan untuk memastikan bahwa suatu variabel berbeda secara teori dan benar dalam analisis empiris/statistik. Variabel AVE yang lebih signifikan dari korelasi antar variabel adalah kriteria fornell lacker. Variabel lingkungan kerja memiliki korelasi AVE (0,847). Variabel produktivitas kerja mempunyai koefisien korelasi yang lebih tinggi AVE (1.000) Selanjutnya variabel semangat kerja mempunyai AVE (0,861). Hasil ini menunjukkan bahwa validitas variabel lingkungan kerja, semangat kerja, dan produktivitas kerja terpenuhi.

Tabel 6. Variance Inflaction Factor (VIF)

Variabel	Produktivitas Kerja
Lingkungan Kerja	2,565
Produktivitas Kerja	
Semangat Kerja	2,565

Sebelum melakukan uji hipotesis struktural, perlu diperhatikan adanya variabel multikolinear tidak lengkap yaitu statistik inner VIF. Estimasi nilai hasil kurang dari lima, menunjukkan adanya ambang batas multikolinearitas antar variabel regresi. Hasil ini

menunjukkan bahwa penduga parameter dalam SEM PLS adalah kuat (tidak bias). Hasil VIF variabel lingkungan kerja sebesar 2,565 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, Sedangkan hasil VIF untuk variabel semangat kerja sebesar 2,565 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas sehingga memungkinkan dilakukan pengambilan data dan dilakukan analisis.

Tabel 7. R-Square (R^2)

Variabel	R-square	R-square adjusted
Produktivitas Kerja	0,637	0,626

Statistik R-square menggambarkan sejauh mana variasi variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel endogen atau eksogen lain dalam model. Interpretasi statistik R-square adalah 0,19 untuk regresi berdistribusi normal (kecil), 0,33 untuk berdistribusi sedang (moderat), dan 0,66 untuk berdistribusi tinggi. Berdasarkan hasil R squared, pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas sebesar 0,626 dengan hasil yang menunjukkan peningkatan pengaruh variabel independen (rendah) sebesar 62,6%, sedangkan faktor lain memberikan kontribusi varians sebesar 37,4%.

Tabel 8. F-Square (F)

Variabel	Produktivitas Kerja
Lingkungan Kerja	0,270
Produktivitas Kerja	
Semangat Kerja	0,126

Statistik F-square menentukan apakah variabel laten eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel laten endogen. Hal ini dapat diukur dengan menggunakan F-square, dengan ukuran yang disarankan sebesar 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar). Hasil F-square di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh moderat terhadap produktivitas, dengan nilai (0,270). Sebaliknya hubungan variabel semangat kerja dengan produktivitas kerja mempunyai pengaruh sedang, dengan nilai (0,126).

Tabel 9. Model Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.081	0.081
d_ULS	2.114	2.114
d_G	2.487	2.487
Chi-square	712.556	712.556
NFI	0.698	0.698

Residu akar rata-rata kuadrat terstandar dikenal sebagai SRMR. Angka ini mewakili ukuran fit model (kecocokan model), atau selisih antara matriks data dan matriks model taksiran [10]. Model fit (cocok) ditunjukkan dengan SRMR < 0,08. kesesuaian model yang memuaskan ditunjukkan dengan SRMR antara 0,08 - 0,10. Hasil estimasi model pada penelitian ini adalah (0,081) yang menunjukkan bahwa model mempunyai kecocokan yang dapat diterima.

Tabel 10. Prediction Relavanci (Q^2)

Konstruk	Prediction Relavansi
Produktivitas Kerja	0,610

Jika $Q^2 > 0$, semakin tinggi nilainya akan semakin baik. Berdasarkan nilai prediksi diatas memiliki nilai 0,610 > 0 dapat diartikan sebagai besaran nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan memiliki perikiraan parameternya dinyatakan relevan dan memiliki prediksi yang baik.

Tabel 11. Hipotesis

Item	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P values
Lingkungan Kerja -> Produktivitas Kerja	0.501	0.506	0.107	4.683	0.000
Semangat Kerja -> Produktivitas Kerja	0.343	0.339	0.112	3.047	0.002

Metode yang digunakan untuk menguji hasil dan mengevaluasi hipotesis dalam penelitian ini disebut pengujian hipotesis direct effect. Berdasarkan informasi di atas dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis dalam penelitian ini didasarkan pada pemaksimalan T-statistic dan P-value. Hipotesis penelitian ini dapat diterima jika T-value lebih dari 1,96 dan P value kurang dari 0,05.

1. Hipotesis pertama (H1) diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara variable lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia dengan path coefficient (0,501), nilai T-statistik sebesar (4,683 > 1,96), dan P-value (0,000 < 0,05). Dalam hipotesis penelitian ini menolak Ho dan menerima H1.
2. Hipotesis kedua (H2) diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara variable semangat kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia dengan path coefficient (0,343), nilai T-statistik sebesar (3,047 > 1,96), dan P-value (0,002 < 0,05). Dalam hipotesis penelitian ini menolak Ho dan menerima H1.

4. KESIMPULAN

Produktivitas kerja karyawan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia secara signifikan lebih rendah dibandingkan kualitas lingkungan kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja semakin baik maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Tingkat profesionalisme karyawan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja. Oleh karena itu, memberikan rasa percaya diri pada karyawan akan membantu mereka menjadi lebih percaya diri dalam bekerja. Hal ini menyiratkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dan semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

REFERENSI

[1] Hakim and Hidayat, “The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment.,” vol. 1(1), pp. 110–119, 2018.
[2] O. Manurung, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spritual, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Dosen Universitas Islam Sumatera Utara.” Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2020.
[3] E. S. Wahyuningsih, *Model pembelajaran mastery learning upaya peningkatan keaktifan dan hasil belajar siswa*. Deepublish, 2020.

[4] A. E. K. Ulum, B. Suyadi, and W. Hartanto, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso," *J. Pendidik. Ekon. J. Ilm. Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekon. Dan Ilmu Sos.*, vol. 12, no. 2, pp. 173–178, 2018.
[5] D. A. Fathin, "Bagaimana Etos Kerja Muslim untuk Mencapai Prestasi yang Optimal." p. 5, 2023.
[6] M. A. Zakariah, V. Afriani, and K. H. M. Zakariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research and Development (R n D).* Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka, 2020.
[7] C. Choirunnisa, "Hubungan Pola Asuh Orangtua Otoriter Dengan Perencanaan Karir (Studi Korelasi Pada Siswa Kelas XI Jurusan Teknik Sepeda Motor Di SMK Negeri 1 Kabupaten Tangerang Tahun Ajaran 2023/2024)." Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2024.
[8] F. W. Roosinda *et al.*, *Metode penelitian kualitatif*. Zahir Publishing, 2021.
[9] M. Sholihin and D. Ratmono, *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis*. Penerbit Andi, 2021.
[10] A. Afriyadi, M. Sosiady, and N. Nurnasrina, "Pengaruh Label Halal, Harga dan Merek Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Religiusitas Sebagai Variabel Intervening Pada Produk HNI-HPAI di Kecamatan Bengkalis," *J. Rumpun Ilmu Ekon.*, vol. 2, no. 2, pp. 128–159, 2024.