

Peran Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Kelurahan Bendungan Hilir, Kota Administrasi Jakarta Pusat

Sarah Shakila¹, Porman Lumban Gaol²

Politeknik STIA LAN Jakarta

sarah.shakila263@gmail.com, gaolporman@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to examine employee productivity in Bendungan Hilir Urban Village with a focus on the role of the physical and non-physical work environment. The physical work environment constitutes a dimension that maintains direct correspondence with employees through sensory perception within the workplace context. Conversely, the non-physical work environment represents an aspect that can only be comprehended psychologically by employees within the organizational sphere. The work environment can be measured using 3 (three) indicators, namely the relationship between employees, the work atmosphere, and work facilities (Prihantoro, 2019). Then for work productivity itself, it can be measured using 3 (three) indicators, namely quality, quantity, and timeliness of work (Sinambela, 2017). The method used in this research is a qualitative method consisting of observation, interviews, and documentation. The results showed that the work environment has a significant impact on work productivity and it is important for both to have a balance so that there is no imbalance. Therefore, it is important for employees to maintain a conducive, familial, and harmonious work environment to be comfortable in completing work, and leaders can continue to monitor the work environment in Bendungan Hilir Village.

Keywords: *Physical Work Environment; Non-Physical Work Environment; Work Productivity; Public Service*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu mengkaji mengenai produktivitas pegawai di Kelurahan Bendungan Hilir dengan fokus pada peran lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan aspek yang bersinggungan langsung dengan para pegawai di tempat kerja melalui indra. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik merupakan aspek yang hanya bisa dirasakan secara psikologis oleh para pegawai di tempat kerja. Lingkungan kerja dapat diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator, yakni hubungan antar pegawai, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja (Prihantoro, 2019). Lalu untuk produktivitas kerja sendiri, dapat diukur menggunakan 3 (tiga) indikator, yakni kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu kerja (Sinambela, 2017). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang terdiri dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja dan penting untuk keduanya memiliki keseimbangan agar tidak ada ketimpangan. Oleh karena itu, penting untuk para pegawai menjaga lingkungan kerja agar tetap kondusif, kekeluargaan, dan tetap harmonis guna nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan, serta pemimpin dapat terus memonitor lingkungan kerja yang ada pada Kelurahan Bendungan Hilir.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik; Lingkungan Kerja Non-fisik; Produktivitas Kerja; Pelayanan Publik

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibangun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, termasuk Instansi Pemerintahan. Instansi pemerintahan sendiri merupakan organisasi yang dijalankan untuk melayani serta membantu masyarakat dalam menjalankan kehidupan berbangsa dan bernegara. Menurut Sedarmayanti (2009) Instansi pemerintah merupakan lembaga atau organisasi yang merupakan bagian dari aparatur negara yang bertugas menjalankan fungsi pemerintahan dan pelayanan publik di bawah naungan pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah. Oleh karena itu

dalam menjalankan tugasnya, instansi pemerintahan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan aspek utama dari sebuah organisasi dan sangat berpengaruh besar pada kemajuan serta keberlangsungan organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi penting dalam jalannya organisasi. Suatu organisasi perlu mengelola manajemen sumber daya manusia dengan baik agar tujuan dari organisasi dapat tercapai, karena manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan kegiatan yang memberikan dampak besar bagi keseluruhan area kerja dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mencakup beberapa aspek dalam organisasi, yakni mulai dari perencanaan SDM, pengangkatan dan pemberhentian pegawai, pengupahan serta tunjangan kerja yang diterima oleh para pegawai, penilaian kinerja, pengembangan karir pegawai, penghargaan serta sanksi bagi para pegawai, pelatihan dan pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja para pegawai, kepemimpinan, serta produktivitas kerja dari tiap pegawainya.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana pegawai dapat memberikan seluruh usaha dan tenaga mereka dalam menjalankan tugas-tugas serta tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepada mereka. Lingkungan kerja juga termasuk dengan segala hal yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi bagaimana pegawai tersebut dalam bekerja. Alex S Nitisetimo (1982) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang berada dekat dengan para pekerja serta berpotensi untuk memengaruhi pelaksanaan tugas mereka yakni merupakan bagian dari lingkungan kerja. Menurut pendapat Suwardi dan Daryanto (2018) lingkungan kerja dapat terbagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik yang mencakup mengenai seluruh fasilitas serta infrastruktur yang ada pada area kerja, dan lingkungan kerja non-fisik yang merupakan dengan dinamika hubungan antar para pekerja. Sedangkan Mulyadi (2019) melengkapi teori yang sebelumnya telah ada dengan menekankan bahwa relasi yang dibangun melalui pembinaan hubungan antar sesama pekerja, dengan atasan, ataupun dengan bawahan pada lingkungan kerja non fisik memiliki peran yang krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung adanya peningkatan produktivitas. Kedua bentuk lingkungan kerja ini sangat berpeluang besar untuk memengaruhi bagaimana para pegawai dapat bekerja dan menyelesaikan tugas serta tanggungjawab yang telah diberikan. Tidak terkecuali produktivitas kerja para pegawainya, lingkungan kerja juga berperan besar dalam produktivitas kerja para karyawan dalam organisasi. Seperti yang telah dikemukakan oleh Nurhasanah (2019) bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan tingkat produktivitas karyawan, dimana lingkungan kerja yang kondusif dari segi fisik dan non-fisik akan mendorong peningkatan produktivitas, namun ketika kedua aspek tersebut tidak terpenuhi maka akan berdampak negatif pada hasil kerja karyawan.

Produktivitas kerja merupakan tingkat hasil kerja yang perlu diberikan oleh pegawai kepada organisasi, seperti penyelesaian tugas dengan tepat waktu. Oleh karena itu, produktivitas kerja ini penting untuk dimiliki oleh tiap-tiap pegawai dalam organisasi agar mereka dapat memberikan output baik bagi organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Mahawati, et al., (2021) mendefinisikan produktivitas sebagai kemampuan seseorang atau kelompok untuk menghasilkan output yang berkembang secara progresif, mencakup baik produk fisik maupun layanan, dengan pertumbuhan yang dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas seiring berjalannya waktu. Tinggi atau tidaknya produktivitas kerja akan sangat berpengaruh pada jalannya organisasi. Produktivitas sendiri merupakan suatu ukuran yang dapat dilihat mengenai seberapa produktif proses dalam organisasi menghasilkan *output*.

Kelurahan Bendungan Hilir merupakan salah satu Kelurahan yang berada di lingkup Kecamatan Tanah Abang, Kota Administrasi Jakarta Pusat, Provinsi DKI Jakarta. Seperti yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan Pasal 1 ayat 2 bahwa Kelurahan adalah bagian wilayah dari Kecamatan sebagai perangkat Kecamatan. Lebih lanjut lagi pada pasal 25 ayat 1 yakni Kelurahan sebagai perangkat Kecamatan yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di wilayah Kelurahan yang dipimpin lurah. Dalam mengerjakan tugasnya, Lurah dibantu oleh perangkat Kelurahan, seperti yang telah termuat dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan pasal 25 ayat 2, bahwa Selain melaksanakan tugas dan fungsinya, lurah dibantu oleh perangkat Kelurahan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh camat. Yang dimaksud dengan perangkat Kelurahan disini yakni terdiri dari Sekretaris Kelurahan dan Seksi sebanyak banyaknya 4 (empat) Seksi serta jabatan fungsional. Berikut merupakan jumlah pegawai yang bekerja pada Kelurahan Bendungan Hilir.

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Kelurahan Bendungan Hilir

Jumlah Pegawai	Bagian
7	Pegawai Kelurahan
5	Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)
3	Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil)
6	PPSU (Diberdayakan untuk membantu kerja seksi)

Sumber: Data SDM Kelurahan Bendungan Hilir (2024)

Kepuasan masyarakat merupakan output dari produktivitas kerja perangkat kelurahan. Karena, kelurahan bekerja untuk melayani masyarakat dalam hal apapun yang menyangkut berbangsa dan bernegara. Maka dari itu, Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) merupakan hal penting yang harus digarisbawahi oleh seluruh perangkat kelurahan. Karena Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) merupakan tolak ukur dalam menilai kinerja perangkat kelurahan. Berikut terdapat nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang didapatkan oleh Kelurahan Bendungan Hilir.

Tabel 1.3 Indeks Kepuasan Masyarakat Kelurahan di Kecamatan Tanah Abang 2024

No.	Kelurahan	Nilai	Total
1	Kelurahan Gelora	99,95	
2	Kelurahan Bendungan Hilir	80	
3	Kelurahan Kampung Bali	99,81	
4	Kelurahan Kebon Kacang	99,99	
5	Kelurahan Karet Tengsin	100	
Nilai Kecamatan			95,95

Sumber: Website resmi Kecamatan Tanah Abang (2024)

Data di atas menunjukan bahwa Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Kelurahan Bendungan Hilir memiliki nilai yang paling rendah dibandingkan dengan Kelurahan lain yang berada pada Kecamatan Tanah Abang. Banyak aspek yang dapat menyebabkan hal ini terjadi. Dengan ini, peneliti tertarik untuk meneliti mengapa hal ini terjadi dan bagaimana hal tersebut dapat berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja

perangkat kelurahan, terutama pada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik yang ada pada Kantor Kelurahan Bendungan Hilir, karena lingkungan kerja merupakan hal yang sangat krusial untuk memengaruhi produktivitas kerja perangkat kelurahan. Tiap perangkat kelurahan setiap harinya berada di lingkungan kerja yang sama guna memberikan layanan terbaiknya untuk masyarakat.

Penelitian ini diangkat guna mengetahui bagaimana peran lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kelurahan Bendungan Hilir. Dengan ini, setelah observasi awal dan pra-wawancara yang peneliti lakukan, peneliti mendapatkan data di lapangan mengenai lingkungan kerja yang berkaitan erat dengan produktivitas kerja pegawai. Dengan ini, peneliti tertarik untuk menjelajahi lebih jauh dalam penelitian yang berjudul “Peran Lingkungan Kerja Fisik dan Non-fisik dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Kelurahan Bendungan Hilir, Kota Administrasi Jakarta Pusat”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pada tinjauan teori, peneliti menguraikan landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari penelitian yang sedang dijalani. Hal ini dapat membantu peneliti untuk menyelesaikan permasalahan yang ada pada penelitian ini. Selain itu, landasan teori ini dapat dijadikan acuan dalam membuat bab-bab selanjutnya. Dengan ini, landasan teori yang digunakan oleh peneliti yaitu mengenai lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik, dan juga mengenai produktivitas kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Bintoro dan Daryanto (2017) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang biasa dikenal dengan MSDM, merupakan suatu ilmu yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya (pekerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien dan digunakan secara maksimal sehingga mampu berdampak positif bagi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan Kasmir (2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses terintegrasi yang mencakup seluruh tahapan pengelolaan SDM, mulai dari perencanaan strategis, proses rekrutmen dan seleksi yang ketat, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, penetapan kompensasi yang tepat, pengelolaan karir berkelanjutan, pemastian keselamatan kerja, pembinaan hubungan industrial yang harmonis, hingga penanganan profesional pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan utama meningkatkan kesejahteraan seluruh pemangku kepentingan perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Ajabar (2020) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan untuk memicu, meningkatkan, memotivasi dan memelihara kinerja karyawan secara maksimal dalam perusahaan. Menurut Malayu (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu, sebagai berikut:

1) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia merupakan tahap fundamental yang mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja baru dan penentuan jumlah karyawan yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi berbagai posisi yang sedang membutuhkan karyawan.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses sistematis yang terdiri dari beberapa tahapan yang mencakup mulai dari identifikasi kebutuhan karyawan hingga validasi yang berisi evaluasi kebutuhan di akhir tahapnya. Hal ini saling berkaitan dan sangat membantu organisasi dalam membuat Keputusan yang tepat dalam merekrut tenaga kerja baru.

2) Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi pengorganisasian ini dimengerti sebagai serangkaian proses yang mencakup mengenai penetapan, pengelompokan, dan pengaturan seluruh aktivitas yang diperlukan guna mencapai target perusahaan, yang di mana karyawan ditugaskan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki serta didukung dengan sarana dan prasarana yang sesuai untuk optimalisasi kerja.

3) Fungsi Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan bagian dari proses pengaturan terkait beberapa faktor dalam perusahaan. Pengawasan juga diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan karyawan masih sesuai dengan tujuan awal. Tujuan utama dari pengawasan adalah untuk mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan.

4) Fungsi Motivasi (*Motivating*)

Motivasi merupakan instrument penting yang memberikan dorongan energi dalam bekerja sehingga dapat menciptakan semangat kerja pada para pekerja. Dengan ini, para pekerja akan termotivasi untuk berkolaborasi secara aktif dan efektif serta terintegrasi dalam upaya mencapai kepuasan. Melalui penerapan motivasi yang tepat, diharapkan karyawan dapat menunjukkan dedikasi yang tinggi dan antusiasme dalam bekerja untuk mencapai hasil dan prestasi yang optimal.

Dalam hal ini, motivasi berperan sebagai katalisator yang dapat mengubah energi potensial menjadi hasil nyata melalui serangkaian tahapan sistematis, yang dimulai dari komponen dasar hingga pencapaian hasil akhir yang diinginkan oleh organisasi. Setiap tahapan yang ada pada proses ini saling berkaitan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

5) Fungsi Evaluasi (*Evaluating*)

Fungsi evaluasi merupakan sistem pelaporan terpadu yang selaras dengan struktur pelaporan organisasi secara keseluruhan, yang bertujuan untuk mengembangkan standar perilaku dan mengukur hasil kinerja dari tiap karyawan berdasarkan parameter kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, fungsi evaluasi ini dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan dalam organisasi.

Ergonomi

Sutalaksana (1979) mengemukakan bahwa ergonomi merupakan bidang ilmu yang mengaplikasikan pengetahuan tentang sifat, kapabilitas, dan keterbatasan manusia dalam perancangan sistem kerja yang fungsional, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan dan kenyamanan pekerja. Sedangkan Tarwaka (2004) berpendapat bahwa ergonomi merupakan ilmu yang berfokus pada mengoptimalkan fungsi manusia dalam beraktivitas, yang dapat dicapai melalui harmonisasi antara karakteristik alat kerja dan kemampuan manusia, serta penerapan sikap kerja yang tepat dan sesuai.

Lingkungan Kerja

Prihantoro (2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan sebagai faktor penentu produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja ini juga terdiri dari dua komponen utama yakni lingkungan material yang mencakup lokasi dan fasilitas produksi, serta lingkungan psikologis yang berkaitan dengan dinamika hubungan sosial antar individu dalam organisasi. Sedangkan berdasarkan perspektif Anoraga (1990) penciptaan lingkungan kerja yang optimal akan menghasilkan efek berantai positif pada seluruh komponen organisasi, mencakup kinerja pegawai, kepemimpinan, dan standar hasil pekerjaan secara keseluruhan. Sebagai komponen integral dari lingkungan organisasi yang telah

direncanakan dengan matang, lingkungan kerja juga dirancang untuk mendukung pelaksanaan berbagai tugas spesifik dalam organisasi. Melalui perencanaan yang tepat, lingkungan kerja ini dapat menciptakan atmosfer yang mendukung produktivitas semua anggota organisasi yang beraktivitas di dalamnya. Kedua pendapat tadi sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mardiana (2005), bahwa lingkungan kerja merepresentasikan ruang fisik dan sosial tempat di mana para pegawai melaksanakan aktivitas pekerjaan mereka secara rutin. Lingkungan kerja ini mencakup seluruh elemen yang berinteraksi langsung dengan karyawan, termasuk keseluruhan alat, perkakas, bahan yang digunakan dalam bekerja, serta kondisi sekitar tempat kegiatan dilakukan. Lebih luas lagi, lingkungan kerja juga meliputi sistem dan metode kerja yang diterapkan, serta pengaturan bagaimana individu maupun tim bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai dapat melakukan pekerjaannya dan juga termasuk lingkungan disekitar pegawai tersebut bekerja, baik secara materil maupun psikologis.

Suwardi dan Daryanto (2018) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi berwujud yang ada pada sekitar area kerja para pegawai dan memiliki pengaruh terhadap pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan yang berinteraksi langsung dengan karyawan meliputi pusat kerja, meja, kursi, dan peralatan serupa. Di samping itu, terdapat juga lingkungan perantara atau lingkungan umum yang memengaruhi kondisi karyawan melalui faktor-faktor seperti sirkulasi udara, tingkat kebisingan, sistem keamanan, dan berbagai elemen pendukung lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja non fisik mencakup seluruh aspek interaksi sosial dalam dunia kerja, termasuk dinamika antara atasan dan bawahan, komunikasi antar rekan kerja, serta hubungan hierarkis dalam struktur organisasi. Sedangkan Sunyoto (2012) berpendapat bahwa hubungan antar rekan kerja dalam konteks lingkungan kerja non fisik dapat dikelompokkan menjadi menjadi dua kategori utama, yakni hubungan individu yang melibatkan interaksi langsung antar personal, dan hubungan kelompok yang mencakup dinamika dan interaksi yang terjadi dalam konteks kelompok atau tim kerja.

Indikator lingkungan kerja merupakan tolak ukur seperti apa lingkungan kerja yang berkualitas dalam sebuah organisasi. Seperti yang telah dikemukakan oleh Prihantoro (2019) bahwa terdapat beberapa tolak ukur dari lingkungan kerja yang berkualitas, yakni:

1) Hubungan antar pegawai

Indikator yang dapat diukur untuk menilai kualitas lingkungan kerja yang baik dan berkualitas yakni hubungan antar rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Hubungan yang saling membangun ini ditandai dengan komunikasi yang efektif, sikap saling membantu antara satu dengan yang lain, serta dukungan timbal balik ketika ada yang sedang mengalami kesulitan. Selain itu, keinginan untuk berbagi dan saling menguatkan satu sama lain dalam menghadapi tantangan ataupun situasi yang sulit juga merupakan ciri penting dari lingkungan kerja yang berkualitas.

2) Suasana kerja

Lingkungan kerja yang ideal dapat ditandai dengan suasana yang harmonis dan tenang, bebas dari gangguan kebisingan yang dapat mengalihkan konsentrasi dalam bekerja. Suasana yang baik dan santai ini akan menciptakan kondisi yang mendukung bagi para karyawan, sehingga dapat memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

3) Fasilitas-fasilitas kerja

Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kualitas lingkungan kerja. Ketika fasilitas-fasilitas yang diperlukan tersedia secara lengkap, hal ini akan berdampak positif pada semangat kerja para pegawai. Dengan dukungan fasilitas yang memadai, para pekerja dapat menyelesaikan tugas mereka dengan lebih cepat dan efisien, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nitisemito Alex (2015) bahwa indikator dari lingkungan kerja meliputi:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Fasilitas kerja

Produktivitas Kerja

Definisi produktivitas kerja telah dikemukakan oleh Sunyoto (2012) bahwa produktivitas mencerminkan sikap mental yang selalu berorientasi pada pengembangan diri, dengan keyakinan bahwa masa depan akan lebih baik di bandingkan dengan hari ini. Pendapat lain dikemukakan oleh Laksmiari (2019) dan Setiawan & Pratama (2019) Produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai kapasitas untuk menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia secara efisien. Seseorang dapat dikategorikan sebagai pekerja produktif ketika mampu untuk menghasilkan *output* yang bermanfaat bagi organisasi. Pendapat selaras juga telah dikemukakan oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2016) produktivitas kerja merupakan proses pengoptimalan penggunaan sumber daya manusia guna menghasilkan dan meningkatka *output* berupa barang atau jasa secara efisien. Selain itu, produktivitas kerja merupakan hasil yang dapat diukur, dan akan dilaksanakan oleh individu ataupun tim, sebagai komponen penting dalam periode tertentu dengan menggunakan metode kerja yang telah ditetapkan. Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif yang menggambarkan hubungan antara bentuk dan petunjuk.

Menurut Simamora (2015) terdapat beberapa indikator dari produktivitas kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan peneliti yakni dengan metode kualitatif deskriptif. Basrowi & Suwandi (2014) mengemukakan bahwa metode kualitatif memiliki kemampuan untuk mengungkap dan memahami berbagai aspek yang tersembunyi di balik suatu kejadian yang belum diketahui sebelumnya. Sedangkan menurut Sugiyono (2016), penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme dan enterpretif. Metode ini dirancang untuk mengkaji fenomena secara ilmiah, berbeda dengan pendekatan eksperimental. Dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri berperan sebagai instrument utama, dengan teknik pengumpulan data yang menggabungkan beberapa metode (triangulasi). Analisis data dilakukan secara induktif, dan hasil penelitiannya akan lebih berfokus pada pemahaman mendalam tentang makna dibandingkan dengan upaya generalisasi yang luas.

Penelitian yang peneliti lakukan dapat dikatakan kualitatif sebab penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji ataupun meneliti suatu objek pada suatu hal yang bersifat

alamiah tanpa ada manipulasi dari kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kelurahan Bendungan Hilir. Dan hasil yang diharapkan oleh peneliti tidak berupa ukuran kuantitas, melainkan makna ataupun kualitas dari fenomena yang diamati.

Selain itu dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang dapat mendukung peneliti dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui data primer dan data sekunder. Untuk data primer sendiri, peneliti mengumpulkan data melalui observasi yang dilakukan langsung di lapangan, wawancara terstruktur dengan para narasumber yang berkaitan langsung dengan penelitian ini, dan juga melalui dokumentasi untuk memberikan bukti fisik pada penelitian ini. Selanjutnya untuk teknik pengumpulan data sekunder, peneliti mengumpulkan data yang dibutuhkan melalui Studi Pustaka (*Library Research*) dan Pencarian Melalui Internet (*Internet Searching*).

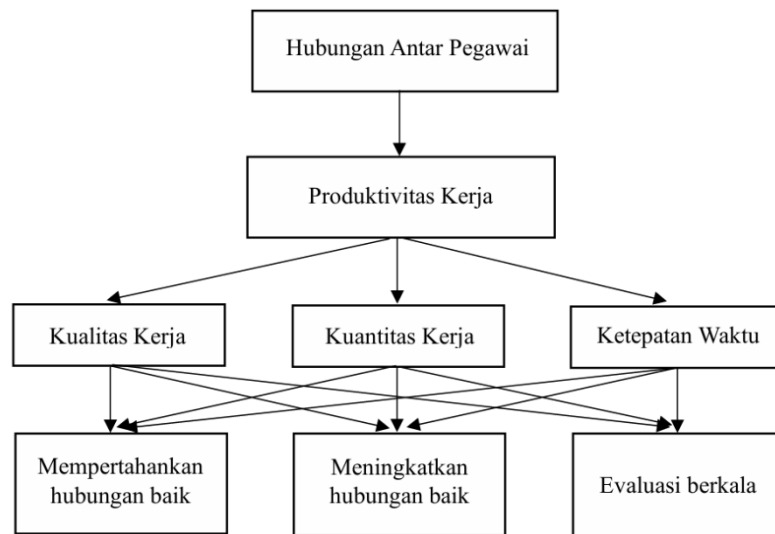
HASIL PENELITIAN

Pembahasan dari skripsi ini berisi uraian data dari hasil penelitian berupa wawancara dari 6 orang *Key Informant* di Kelurahan Bendungan Hilir. Adapun 6 *Key Informant* tersebut yakni Lurah Kelurahan Bendungan Hilir, Sekretaris Lurah Kelurahan Bendungan Hilir, Kepala Unit Pengelola Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (UPPM PTSP) Kelurahan Bendungan Hilir, Kepala Seksi Ekonomi Pembangunan Kelurahan Bendungan Hilir, Staf Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kelurahan Bendungan Hilir, serta warga Bendungan Hilir sebagai penerima layanan Kelurahan. Pada bagian pembahasan ini, peneliti akan menguraikan data yang telah diterima setelah peneliti melakukan penelitian pada Kelurahan Bendungan Hilir. Lebih jauh, pembahasan ini akan sesuai dengan kondisi di lapangan guna menjawab rumusan masalah yang telah ada pada awal halaman. Dengan ini, pembahasan yang akan peneliti uraikan mengenai peran lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik pada Kelurahan Bendungan Hilir dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Pembahasan ini akan mengacu pada teori yang telah peneliti gunakan selama penelitian, yakni teori lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Prihantoro (2019) yang berisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Untuk lingkungan kerja fisik mencakup fasilitas-fasilitas yang terdapat pada tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan antar pegawai pada tempat kerja, serta suasana yang terbangun pada tempat kerja. Selanjutnya teori yang dikemukakan oleh Simamora (2015) mengenai produktivitas kerja yang terdiri dari 3 indikator, yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, serta ketepatan waktu dalam bekerja. Teori-teori yang telah ada peneliti gunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian. Yang dimaksud penelitian disini yakni peneliti melakukan observasi, wawancara, dokumentasi, studi Pustaka, serta pencarian melalui internet untuk beberapa data yang telah disediakan pada *platform* atau *website* tertentu.

Lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang terbangun dapat memengaruhi berbagai hal, salah satunya yakni produktivitas para pekerjanya, yang hampir setiap hari berada pada tempat kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai peran lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik pada Kelurahan Bendungan Hilir dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dengan ini, peneliti akan menguraikan hasil dari wawancara yang telah didapatkan berdasarkan beberapa indikator, yakni sebagai berikut:

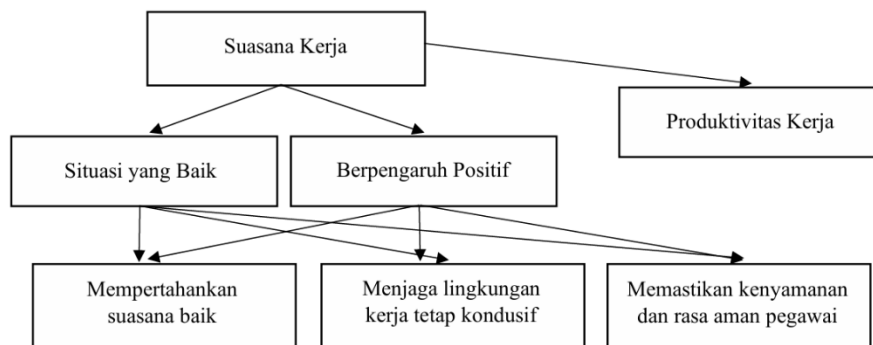
Hubungan Antar Pegawai



Gambar 4.10 Pemecahan masalah hubungan antar pegawai
Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa, hubungan antar pegawai yang ada pada Kelurahan Bendungan Hilir sudah dapat dikatakan baik dan berpengaruh positif pada produktivitas kerja, yang diukur dari beberapa indikator, yakni kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pegawai dalam bekerja. Dengan ini perangkat Kelurahan perlu untuk mempertahankan hubungan antar pegawai yang telah terjalin selama ini agar dapat terus mempertahankan produktivitas kerja, atau bahkan meningkatkan produktivitas kerja yang ada pada Kelurahan Bendungan Hilir. Selain itu, para pimpinan perlu untuk melakukan evaluasi secara berkala agar dapat menyesuaikan pada situasi dan kondisi tempat kerja.

Suasana Kerja

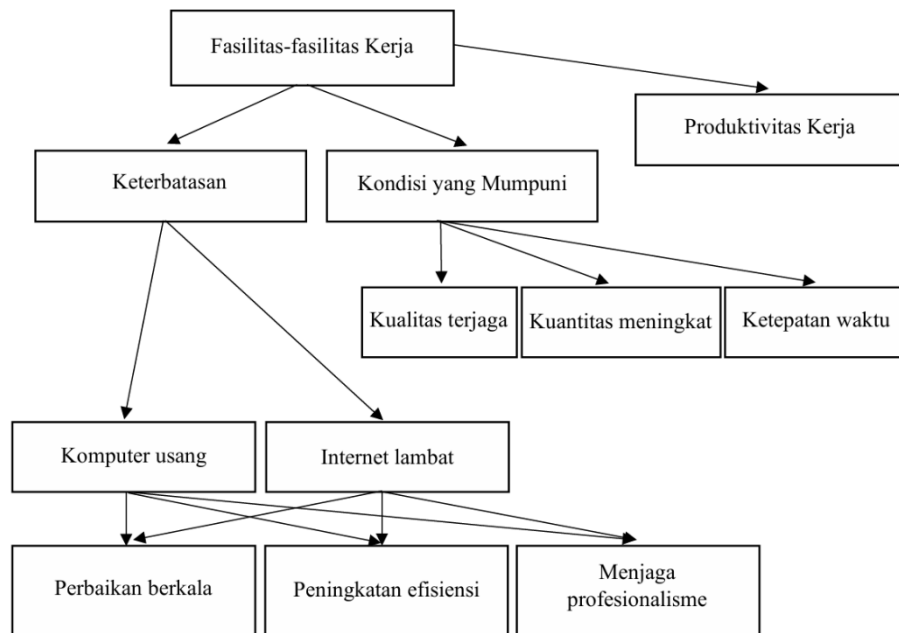


Gambar 4.11 Pemecahan masalah suasana kerja
Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Hubungan kerja yang sudah terjalin dengan baik akan membawa instansi pada suasana kerja yang baik pula. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian diatas, bahwa suasana yang ada pada Kelurahan Bendungan Hilir telah berada dalam kondisi yang sangat baik. Hal ini tentu berpengaruh positif pada produktivitas kerja yang dimiliki oleh para pegawainya. Hal seperti ini perlu untuk dipertahankan guna membawa instansi terus menjadi lebih baik kedepannya. Demikian pula untuk para perangkat Kelurahan perlu untuk menjaga

suasana kerja yang telah terbangun guna dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi para pegawainya.

Fasilitas-fasilitas Kerja



Gambar 4.12 Pemecahan masalah fasilitas kerja

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Tidak kalah penting dengan dua indikator sebelumnya, fasilitas kerja yang ada pada Kelurahan Bendungan Hilir juga mengambil andil di dalamnya untuk mendukung produktivitas kerja para pegawai. Fasilitas yang baik dan mumpuni akan membawa instansi pada kemajuan dari banyak aspek termasuk produktivitas kerja pegawainya. Kualitas kerja yang terus terjaga, kuantitas kerja yang terus meningkat setiap harinya, serta ketepatan waktu kerja yang selalu tepat sasaran akan menjadi *output* dari fasilitas kerja yang mumpuni. Dengan ini, dari penelitian di atas dapat dilihat bahwa fasilitas kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai pada instansi. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat beberapa fasilitas kerja yang tidak sepenuhnya baik. Banyak fasilitas seperti komputer yang telah termakan usia, menyebabkan lambatnya komputer dalam beroperasi. Hal ini perlu dibenahi segera guna memberikan efektivitas dan efisiensi terhadap pemrosesan layanan yang ada pada Kelurahan. Selain itu, internet yang lambat juga dapat menghambat jalannya layanan yang ada pada instansi. Hal ini menyebabkan sulitnya pegawai dalam mengakses *website* kepengurusan yang memerlukan sinyal internet yang baik. Namun diluar dari hal tersebut, para pegawai Kelurahan Bendungan Hilir harus tetap bekerja secara profesional, tanpa diketahui oleh masyarakat bahwa fasilitas yang ada pada Kelurahan Bendungan Hilir juga masih memiliki beberapa kekurangan. Hal ini tentu saja akan berdampak pada produktivitas kerja Kelurahan jika tidak segera untuk diperbaiki.

Dengan ini, penelitian yang telah dilakukan dapat menjawab bagaimana peran lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik pada Kelurahan Bendungan Hilir dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, bahwa peran lingkungan kerja fisik dan non-fisik pada Kelurahan Bendungan Hilir ini dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya secara positif. Selain itu, hal ini sejalan dengan teori yang telah dikemukakan oleh Nurhasanah (2019) bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki hubungan langsung

dengan tingkat produktivitas karyawan, dimana lingkungan kerja yang kondusif dari segi fisik dan non-fisik akan mendorong peningkatan produktivitas, namun ketika kedua aspek tersebut tidak terpenuhi maka akan berdampak negatif pada hasil kerja karyawan. Dalam hal ini, Kelurahan Bendungan Hilir telah memenuhi kedua aspek tersebut, yakni lingkungan kerja yang baik dapat mendorong produktivitas kerja pada instansi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, terdapat 2 variabel yang terdiri dari lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Untuk lingkungan kerja sendiri memiliki 3 indikator utama yakni hubungan antar pegawai, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja. Sedangkan untuk produktivitas kerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu kerja. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja pada Kelurahan Bendungan Hilir dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja para pegawainya, namun masih diperlukan beberapa pembenahan guna memaksimalkan lingkungan kerja dalam mendukung produktivitas. Berikut kesimpulan yang didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan:

1. Lingkungan kerja fisik dan non-fisik sudah berdampak positif pada produktivitas kerja yang ada pada Kelurahan Bendungan Hilir. Lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang baik juga dapat memberikan semangat dan motivasi bagi para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka setiap harinya, sehingga produktivitas kerja pegawai terus meningkat dalam memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat.
2. Hubungan antar pegawai yang terjalin pada Kelurahan Bendungan Hilir memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui kekompakan, keharmonisan, dan kekeluargaan yang telah dibangun antar pegawai, dan tercermin dalam kemampuan koordinasi yang baik antar bagian maupun antar instansi dalam melayani masyarakat. Sehingga permohonan yang dapat diselesaikan setiap harinya dapat bertambah, dikarenakan sistem *back up* dan pembagian tugas yang jelas.
3. Suasana kerja yang mendukung berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung aktivitas pegawai dalam memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat.
4. Fasilitas kerja yang lengkap, mulai dari komputer, printer, hingga perlengkapan kantor lainnya dapat mendukung peningkatan kualitas kerja pada Kelurahan Bendungan Hilir melalui efisiensi dan efektivitas dalam melakukan pemrosesan permohonan yang diajukan oleh masyarakat. Selain itu, adanya fasilitas yang lengkap memudahkan para pegawai dalam memproses permohonan dalam jumlah yang banyak, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien, serta tentu dapat meningkatkan ketepatan waktu para pegawai dalam bekerja. Namun, terdapat pula komputer yang sudah termakan usia, internet yang lambat, dan kekurangan lainnya yang perlu untuk diberikan perhatian dan dibenahi guna dapat mendukung para pegawai secara maksimal dalam bekerja.
5. Produktivitas kerja pegawai pada Kelurahan Bendungan Hilir sangat dipengaruhi oleh keseimbangan dan sinergi antar hubungan antar pegawai, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja. Ketiga indikator ini saling mendukung dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu dalam bekerja.
6. Pembenahan yang perlu dilakukan pada beberapa aspek, dan mempertahankan hal positif yang telah dibangun harus segera dan terus dilakukan oleh Kelurahan Bendungan Hilir guna memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat.

Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan perlu untuk memperhatikan hubungan kekeluargaan yang sudah dibangun, guna lingkungan kerja terus terasa nyaman untuk para pegawainya dalam bekerja sehari-hari.
2. Para pegawai perlu untuk menjaga suasana kerja yang baik dan nyaman untuk rekanan dan masyarakat, agar semua orang dapat merasa nyaman di Kelurahan Bendungan Hilir.
3. Pimpinan perlu memperhatikan sikap dan perilaku pegawai agar dapat membangun citra yang lebih baik pada Kelurahan.
4. Pimpinan perlu untuk terus memperhatikan fasilitas-fasilitas yang ada pada Kelurahan Bendungan Hilir, guna mendukung produktivitas kerja para pegawai.
5. Para pegawai sebagai petugas pelayanan publik harus mempertahankan dan meningkatkan tanggung jawab yang telah dimiliki, guna mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel dan Buku

- Afifuddin, H. 2014. Manajemen Personalia. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Graha Ilmu).
- Ambarini, E. (2020). Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Varibel Moderating. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10(2), 23407.
- Anoraga, P. 1990. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta: Rineke Cipta
- Aprilia, J., & Gaol, P. L. (2026). INTERNALISASI BERAKHLAK DALAM MEMBANGUN BUDAYA KERJA BERORIENTASI PELAYANAN: STUDI KASUS KELURAHAN BENDUNGAN HILIR. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 11(1), 12-22.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta. Jakarta
- Asnawi, Nur & Masyhuri. 2009. Metodologi Riset Manajemen Pemasaran. UIN Malang Press. Malang
- Basrowi & Suwandi. (2014). dalam Penelitian Pendidikan Bahasa., 1(1), 32.
- Bennett, A., Elman, C. (2006). Q UALITATIVE RESEARCH: Recent Developments in Case Study Methods.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Biro Humas Kemenaker. 2020. *UU Cipta Kerja Tingkatkan Produktivitas Tenaga Kerja*. Diakses pada 7 November 2024, dari <https://kemnaker.go.id/news/detail/uu-cipta-kerja-tingkatkan-produktivitas-tenaga-kerja>
- Darmadi. (2012),. Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah Melejitkan Produktifitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi. Yogyakarta: Deepublish.
- Damanik, S. A., & Dalimunthe, S. K. (2019). Komunikasi kelompok dalam meningkatkan kualitas kerja team redaksi bidang berita lembaga penyiaran publik TVRI Sumatera Utara di Medan. *Jurnal Prointegrita*, 2(348/PASCA-), 1-33.

- Fatoni, Abdurrahman. 2006. Metodologi Penelitian dan Teknik Menyusun Skripsi. Jakarta: Rineka Cipta
- Febrianti, S., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Shahama Tasikmalaya. *Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 12-24.
- Gaol, P. L., Hidayah, P. S., & Prastika, E. T. (2025). Analysis of Improving Instructor Competence in Supporting the Achievement of Organizational Goals in the Industrial Development Job Training Center. *KnE Social Sciences*, 10(15), 343-363.
- Gaol, P. L., Tumanggor, B. F., & Ramadhani, R. C. (2025). Analisis Masalah Dalam Penetapan Formasi Kebutuhan Analis Kebijakan Jenjang Ahli Utama di Kementerian Agama dan Lembaga Administrasi Negara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 7(2), 179-188
- Hasanah, H. (2016). TEKNIK-TEKNIK OBSERVASI (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial). *Jurnal Universitas Islam Negeri Semarang, Jurnal at-Taqaddum*, Volume 8, Nomor 1.
- Hasibuan. Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1480-1496.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. 11(1), 54-63.
- Larasati, Sri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Lincoln, Yvonna S. & Egon G. Guba. 1985. *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., et al. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktifitas Kerja. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A.A., dan Prabu, A. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mardiana. (2005). Manajemen Produksi. Jakarta: IPWI
- Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman. 1992. *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Method*. Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi. Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-metode Baru. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-PRESS). (t.t.).
- Moenir, H. A. (2016). Manajemen Pelayanan umum di Indonesia. BumiAksara.
- Moleong, L. J. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J. 2005. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif. rev.ed. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyadi, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sman 6 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3)
- Nitisemito Alex, S. Nitisemito. 2015. "Manajemen Personalita", Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia

- Nitisemito, Alex S. 1982. Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, A. J. (2021). Tinjauan Produktivitas Dari Sudut Pandang Ergonomi.
- Nurhasanah. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjung Pinang. *Jurnal Bahtera Inovasi*, 2(2).
- Pangaribuan, O., Tambun, B., Panjaitan, L. M., Mutiara, P., & Sinaga, J. (2022). Peranan ergonomi di tempat kerja. *ABDIMAS MANDIRI-Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 2(1), 26-35.
- Prihantoro, A. (2019). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Rahardjo, M. (2011). Metode pengumpulan data penelitian kualitatif.
- Ravianto, J. (1987). Produktivitas dan Pengukuran. Jakarta: PT. Binaman Teknik Aksara.
- Riduwan. (2010). Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian. Bandung: IKAPI.
- Risambessy. (2017). Manajemen Personalia. Penerbit Ghalia. Indonesia. dikutip dari <https://jurnal.saburai.id/index.php/dikombis/article/view/2232/1600>
- Rivai, Veithzal, & Sagala, E.J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Riyadi, S. (2018). Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress. Jawa: Zifatama Jawa.
- Rozi, A. F., & Syaikhudin, A. Y. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik, Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Universitas Islam Darul Ulum Lamongan. *I J-MACC, Journal of Management and Accounting*, 3(1).
- Sari, I. P., Suhada, S., Sinarti, T., & Arriyanto, M. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 460-473.
- Satori, Djarm'an dan Aan Komariah. 2011. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2009). Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sedarmayanti. (2018). Tata Kerja dan produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. Metodologi Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Administrasi, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto. (1998). Manajemen Penelitian. Jakarta: PT Andi Mahasatya

- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sunyoto, D. 2012. *Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Dystar Colour Indonesia*. Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Sutalaksana, Iftikar Z. (1979). *Teknik Tata Cara Kerja*. Institut Teknologi Bandung. MTI-ITB
- Suwardi., dan Daryanto. 2018. *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Gava Media.
- Suwardi., dan Daryanto. 2018. *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Gava Media.
- Syarifudin Hidayat, dan Sedarmayanti. 2002. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Tanzeh, Ahmad. 2006. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Tarwaka, Bakri, S. H. A., & Lilik, S. 2004. *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA PRESS.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01-09.
- Wartana, I Made Hedy. 2011. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como Shambala Estate At Begawan Giri Ubud Bali. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*. Volume 1 No.1. Hal: 14-34.
- Widyaningrum, M Enny. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia".
- Yuniarsih, S dan Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Peraturan

- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 156 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Peningkatan Produktivitas
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan