ManBiz: Journal of Management & Business
Volume 3 Nomor 2 (2024) 211 – 221 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v3i2.3048

Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Burnout* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Medan

Elsa Safitri Siadari , Feby Aulia Safrin
Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara Jl. Universitas No.4 Kampus USU Medan 20155, Sumatera Utara
elsasiadari104@gmail.com[1], eby.aulia1992@gmail.com[2]

ABSTRACT

Work productivity is a measure of the efficiency and effectiveness of an individual in an organization to produce certain output or results using a certain amount of effort in a certain time period. Productivity can be affected by the work environment and work fatigue. This research aims to analyze the influence of the work environment and job burnout on employee work productivity at PT. Indojaya Agrinusa Medan. This research uses quantitative methods involving 72 employees as research samples. Primary data was used by distributing questionnaires directly while secondary data was obtained through literature study. The resultsof the research conducted show that work environment variables and job burnout have a significant effect, both partially and simultaneously (together) on employee work productivity at PT. Indojaya Agrinusa Medan. The coefficient of determination test shows that there is a close relationship between the work environment and job burnout on work productivity with an R value of 0.801.

Keywords: *Work Environment, Job Burnout, Work Productivity*

ABSTRAK

Produktivitas kerja adalah ukuran efisien dan efektif suatu individu dalam organisasi untuk menghasilkan *output* atau hasil tertentu dengan menggunakan sejumlah upaya dalam suatu periode waktu tertentu. Produktivitas dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan *job burnout*.Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan *job burnout* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Medan. Penelitianini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 72 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Data primer yang digunakan dengan menyebarkan kuesioner secara langsungsedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan variabel lingkungan kerja dan *job burnout* berpengaruh secara signifikan, baik secara parsial maupun simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Medan. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara lingkungan kerja dan *job burnout* terhadap produktivitas kerja dengan nilai R sebesar 0,801.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kelelahan Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi di Indonesia mengalami kemajuan yang pesat seiring dengan pertumbuhan industri baru, termasuk usaha mikro dan makro. Akibatnya terjadi persaingan sengit antara perusahaan-perusahaan. Tingkat persaingan yang tinggi ini mendorong setiap perusahaan untuk berkompetisi dan menjaga

kelangsungan bisnis mereka. Ini juga mendorongperusahaan yang ada untuk menjadi lebih kompetitif dan kreatif dalam menghasilkan produk yang dibutuhkan oleh masyarakat. Perusahaan harus berinovasi, menghasilkan ide-ide kreatif, dan mengelola sumber daya manusia sebagai salah satu upaya untuk pengembangan perusahaan. Salah satu sektor industri yang sedang berkembang adalah industri manufaktur. Industri manufaktur adalah bidang industri yang menggunakan mesin, peralatan, dan tenaga kerja, serta proses tertentu untuk mengubah bahan mentah menjadi produk jadi yang memilikinilai jual (Putri, 2018:1).

Setiap perusahaan memiliki fasilitas yang canggih untuk memproduksi pakan ternak berkualitas tinggi. Dengan teknologi, mereka menghasilkan pakan yang sehat dan bernutrisi untuk memenuhi kebutuhan ternak dan peternakan di seluruh provinsi Sumatera Utara. Dalampengelolaan pakan, mereka juga menjaga kualitas pakan ternak sebagai jaminan keberhasilan yang mendukung pertumbuhan dan produktivitas hewan ternak. Banyak tantangan yang kompleks di dalam suatu organisasi yang berdampak pada pembentukan organisasi, dan dalamkonteks ini, kualitas organisasi yang efektif sangat bergantung pada sejumlah faktor. Salah satu elemen yang memiliki peran penting dalam semua jenis organisasi adalah sumber dayamanusia (SDM). Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor krusial bagi kelangsungan perusahaan di era globalisasi. Kinerja yang baik dari sumber daya manusia bertujuan untuk memajukan perusahaan dan meningkatkan daya saingnya dengan perusahaan lain. Karyawan dalam perusahaan adalah aset utama yang memiliki peran strategis dalam menjalankan berbagai aktivitas seperti perencanaan, pelaksanaan pekerjaan, dan pengendalian aktivitas perusahaan. Perusahaan secara konsisten berusaha agar setiap pekerjaan dapat dilaksanakan secara optimal. Pekerja yang unggul diharapkan dapat memberikan kontribusi maksimal yang diinginkan perusahaan, mencakup prestasi kerja, loyalitas terhadap perusahaan dan sikap yang positif (Panggabean et al, 2022)

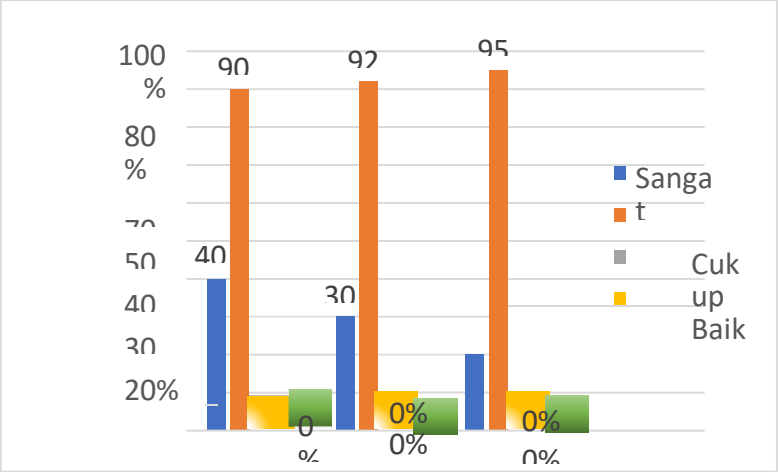
Hubungan antara faktor-faktor ini saling terkait, dan keberhasilan suatu organisasi tergantung pada seberapa baik organisasi tersebut mengelola dinamika antara sikap SDM, kemampuan karyawan, dan lingkungan kerja. Sikap SDM dan karyawan berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang pada akhirnya memengaruhi kemampuan karyawan. Kemampuan karyawan dalam berbagai aspeknya memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Lingkungan kerja, sebagai suatu kesatuan holistik, memainkan peran penting dalam membentuk dan memelihara kemampuan serta kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami interaksi yangkompleks antara faktor-faktor ini dan berinvestasi dalam strategi yang memastikan konsistensi sikap SDM, kemampuan karyawan, dan lingkungan kerja guna menciptakan lingkungan yangmendukung kinerja karyawan yang optimal dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Marpaung & Siregar, 2023).

Produktivitas adalah indikator yang menggambarkan seberapa efisien seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan dengan jumlah dan kualitas yang telah ditentukan. Ketika masukan yang diterima untuk diproses menghasilkan *output* yang lebih besar, hal tersebut menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Dengan kata lain,

ManBiz: Journal of Management & Business
Volume 3 Nomor 2 (2024) 211 – 221 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v3i2.3048

produktivitas yang tinggi dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dengan meningkatkan pencapaian tujuan dan target kerja yang ditetapkan (Purba & Siregar, 2023). Pentingnya produktivitas kerja bagi perusahaan yaitu dapat meningkatkan efisiensi operasional sehingga karyawan dapat produktif dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien, serta meningkatkan profitabilitas perusahaan dengan membantu meningkatkan pendapatan dan mengurangi biaya. Meningkatnya produktivitas kerja karyawan dapat membantu meningkatkan kualitas produk atau layanan perusahaan serta mampu bersaing dengan perusahaan lain. Selain itu juga dengan produktivitas kerja yang tinggi dalam perusahaan dapat melakukan inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam jangka Panjang.

Gambar 1. Data Rekapitulasi Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Medan Pada Divisi Aquafeed 2020-2024



Salah satu hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja.Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenteram, perasaan betah dan lain sebagainya (Farida dan Hartono, 2016:10). Lingkungan kerja yang positif dapat memberikan dukungan bagi pelaksanaan tugas-tugas karyawan, menginspirasi semangat kerja dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Suasana kerja yang nyaman dapat mempengaruhi karyawan agar bekerja lebih tekun dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.

Selain lingkungan kerja, *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. *Job burnout* merupakan kriteria kompleks yang juga berkaitan dengan penurunan kapasitas kerja fisik, kelelahan, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja (Muhammad, 2018:11). Menurunnya kinerja karyawan sejalan dengan penurunan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh mereka. Jika *job burnout* tidak diatasi dengan baik, hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Job burnout juga memiliki dampak langsung pada produktivitas karyawan dan memaksa karyawan yang mengalami kondisi ini untuk tetap bekerja dapat mengakibatkan penurunan kualitas hasil kerja. Dampak yang ditimbulkan akibat *job burnout* akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang semakin lama akan

menurun. *Job burnout* dapat memiliki dampak yang signifikan pada karyawan. Dalam kasus pada divisi Aquafeed karyawan diberi jam kerja lembur, yang pada akhirnya menyebabkan terjadi *job burnout*. Akibatnya, banyak karyawan yang datang terlambat ke kantor pada hari berikutnya. Berdasarkan data absensi yang diberikan oleh perusahaan, dari 255 karyawan terdapat 80% diantaranya yang pernah bekerja lembur juga tercatat telat masuk ke kantor pada hari kerja berikutnya. Ini mengindikasikan bahwa karyawan tersebut mengalami gejala *job burnout* sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yang mendorong produktivitas karyawan semakin menurun.

Berdasarkan hasil-hasil tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui danmemberikan masukan kepada perusahaan terkait lingkungan kerja dan kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Burnout* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Medan".

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:56-57), mendefinisikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang sebesar-besarnya, dimana lingkungan kerja mempunyai ruang-ruang kerja yang menunjang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kerja karyawan di perusahaan.

Menurut Dhyan dan Putriawati (2020), lingkungan kerja perusahaan sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen. Walaupun lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap proses produksi perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai dampak langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan bekerja dan melakukan aktivitassehari-hari.

Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Sudaryoet al (2019:51-59):

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
2. Kebersihan
3. Suara/Kebisingan
4. Keamanan di Tempat Kerja
5. Bau-bauan di Tempat Kerja

Job Burnout

Menurut Muhammad (2018:11) kelelahan kerja (*burnout*) adalah kriteria kompleks yang juga berkaitan dengan penurunan kapasitas kerja fisik, kelelahan, penurunan motivasi danpenurunan produktivitas kerja.

Menurut Alam (2022:41) kelelahan kerja (*burnout*) merupakan suatu sindrom psikologis akibat kelelahan fisik, mental, dan emosional yang ekstrem yang menyebabkan seseorang merasa kesal dan mengalami penurunan prestasi pribadi. Burnout bukan hanya sekedar kelelahan fisik, melainkan juga melibatkan aspek

mental dan emosional yang ekstrem.Oleh karena itu, pemahaman dan penanganan burnout perlu menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia untuk menjaga kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan.

Indikator *job burnout* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Muhammad (2018:11):

1. Penurunan Kapasitas Kerja Fisik
2. Kelelahan
3. Penurunan Motivasi
4. Penurunan Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja

Menurut Wijaya (2021:18) produktivitas merupakan membandingkan hasil kerja karyawan dengan pengorbanan yang dilakukan.

Menurut Ariani et al (2020:270), produktivitas Kerja adalah membandingkan tenaga kerja dan sikap perluasan serta kinerja sumber daya yang digunakan sedangkan produktivitas dilakukan dengan membandingkan jumlah produksi dengan masing-masing sumber daya yang digunakan. Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran yang menunjukkan aspek mediasi *input* dan produksi perusahaan serta peran serikat pekerja.

Menurut Sutrisno (2017:104) mengemukakan keputusan pembelian memiliki indikatorsebagai berikut:

1. Meningkatkan Hasil yang dicapai
2. Semangat Kerja
3. Pengembangan Diri
4. Mutu
5. Efisiensi
6. Kemampuan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan data numerik sebagai alat untuk mengevaluasi hubungan antara variabel yang telah ditetapkan. Pengaruh lingkungan kerja (X1) dan *job burnout* (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) merupakan hubungan keterkaitan antar variabel yang ingin dianalisis dalam penelitian ini.

Penelitian dilakukan di PT. Indojaya Agrinusa Medan. Penelitian ini mengumpulkan data secara langsung dengan menyebarkan kuesioner penelitian terhadap karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Medan. Jumlah populasi penelitian ini 255 orang maka pendekatan sampelyang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *probability sampling* menggunakan *simple random sampling* pada divisi Aquafeed dengan jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 72 responden menggunakan rumus oleh Sugiarto, (2017:141). Pada penelitian ini, skala Likert digunakan sebagai skala pengukuran variabel untuk pemberian skoratau nilai pada

ManBiz: Journal of Management & Business
Volume 3 Nomor 2 (2024) 211 – 221 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v3i2.3048

setiap pernyataan. Peneliti memakai alat ukur untuk menghitung skor, yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Instrumen Skala Likert

NO	Pernyataan	.
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah kuesioner yang disusun valid dan reliabel untuk digunakan; dan hasilnya ditunjukkan pada Tabel 2. Dua pengujian ini menilai seberapa layak data yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, uji ini merupakan salah satu uji yang paling penting untuk dilakukan dalam sebuah penelitian. Hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X1) menggunakan r_{tabel} = 0,231 yang dibagikan kepada responden berjumlah 72 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua item pernyataan padavariabel Lingkungan Kerja (X1), *Job Burnout* (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki skornilai yang valid, dengan r_{hitung} > 0,231. Ini menandakan bahwa semua pernyataan tersebut layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel dalam penelitian ini. Metode pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha. Nilai alpha yang diperoleh pada variabel lingkungan kerja (X1), *job burnout* (X2) dan produktivitas kerja (Y) masing-masing memperoleh nilai alpha yang lebih besar dari 0.6, menegaskan bahwa data reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Item	Validitas			Reliabilitas	
		rhitung	rtabel 5%	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	X1.1	0,533		Valid		
2	X1.2	0,383		Valid		
3	X1.3	0,520		Valid		
4	X1.4	0,644		Valid		
5	X1.5	0,371		Valid	0.606	Reliabel
6	X1.6	0,527		Valid		
7	X1.7	0,570		Valid		
8	X1.8	0,592		Valid		
9	X2.1	0,665		Valid		
10	X2.2	0,534		Valid		
11	X2.3	0,684		Valid		
12	X2.4	0,614		Valid		

Volume 3 Nomor 2 (2024) 211 – 221 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v3i2.3048

13	X2.5	0,365	0,231	Valid	0.736	Reliabel
14	X2.6	0,645		Valid		
15	X2.7	0,696		Valid		
16	X2.8	0,640		Valid		
17	Y1	0,796		Valid		
18	Y2	0,786		Valid		
19	Y3	0,717		Valid		
20	Y4	0,820		Valid		
21	Y5	0,802		Valid		
22	Y6	0,728		Valid	0.943	Reliabel
23	Y7	0,751		Valid		
24	Y8	0,886		Valid		
25	Y9	0,866		Valid		
26	Y10	0,781		Valid		
27	Y11	0,758		Valid		
28	Y12	0,793		Valid		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.432	5.476		1.357	.179
	Lingkungan Kerja	.371	0,104	.165	.212	2.251
	Job Burnout	.864	.126	.648	6.881	.000

a. Dependent Variable: Produk tivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1296.493	2	648.246	61.966	.000[b]
	Residual	721.826	69	10.461		
	Total	2018.319	71			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), *Job Burnout,* Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

ManBiz: Journal of Management & Business
Volume 3 Nomor 2 (2024) 211 – 221 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v3i2.3048

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801[a]	.642	.632	3.23439

a. Predictors: (Constant), *Job Burnout,* Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Pengaruh *Online Customer Review* Terhadap Keputusan Pembelian (H1)

Hasil pengujian dilakukan untuk variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 3, diperoleh t_{hitung} sebesar 2.251 yang mana > 1.995 dengan tingkat signifikansi 0.028 berarti < 0.05 serta memiliki koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0.371. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha1 diterima.

Pengaruh *Perceived Risk* Terhadap Keputusan Pembelian (H2)

Hasil pengujian dilakukan untuk variabel *job burnout* (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 3, diperoleh t_{hitung} sebesar 6.881 yang mana > 1.995 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya < 0.05 serta memiliki koefisien regresiyang bernilai positif yaitu sebesar 0.864. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job burnout* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha2 diterima.

Pengaruh *Online Customer Review* dan *Perceived Risk* Terhadap Keputusan Pembelian(H3)

Berdasarkan tabel, pada penelitian ini diketahui nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar 61.966 (61.966>3,13), sedangkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tarif alpha sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ha3 diterima dan H0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen yaitu, lingkungan kerja (X1) dan *jobburnout* (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 5 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai korelasi (R) diperoleh sebesar 0.801 atau 80.1% yang artinya nilai koefisien ini menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja (X1) dan *job burnout* (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) erat karena jika nilai R semakin mendekati satu maka nilai memilikipengaruh besar.
2. Nilai Adjusted R Square atau nilai koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja (X1) dan *job burnout* (X2) dapat menjelaskan bahwa produktivitas kerja (Y) sebesar 63.2%, sedangkan 36.8%

dipengaruhi oleh variabel yang lain di luar variabel yang diteliti.

Hasil tersebut membuktikan bahwa kedua variabel Independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan *job burnout* (X2) berpengaruh secara simultan atau berbarengan terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja. Berdasarkan hal tersebut maka Ha3 diterima.

KESIMPULAN

PT. Indojaya Agrinusa Medan adalah suatu perusahaan swasta yang beroperasi di sektor agribisnis yang fokus pada kegiatan produksi pakan ayam, peternakan, budidaya perairan, dan perdagangan bahan untuk ternak. Dalam menjalankan operasionalnya, PT.Indojaya Agrinusa Medan ini menekankan prinsip keberlanjutan dengan melibatkan kegiatan produksi yang ramah lingkungan dan memiliki kepedulian terhadap pengembangan masyarakat. Pada tahun 2005-2006 PT. Indojaya Agrinusa mendirikan Divisi Aquafeed dan berlokasi di Tanjung Morawa. Pada divisi Aquafeed setiap posisi memiliki tanggung jawab dan tugas yang ditetapkan. Pembagian tugas ini didasarkan pada keahlian dan spesialisasi individu agar pekerjaan dapat berjalan dengan efisien.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan, dengan tujuan melihat produktivitaskerja karyawan. Dalam pra penelitian kepada beberapa karyawan dapat dijelaskan bahwa beberapa karyawan divisi Aquafeed yaitu terdapat 85% dari total karyawan tidak nyaman berada dilingkungan kantor dikarenakan adanya kebisingan truk yang keluar masuk dari pabrikdan bau-bauan yang berasal dari luar karena adanya aktivitas pabrik pakan, 95% dari total karyawan yang sering merasa mudah bosan dan mengantuk ketika mengerjakan pekerjaan mereka,75% dari total karyawan merasa jenuh terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan mereka. 9 Sehubungan dengan lingkungan kerja yang membuat karyawan tidak nyaman berada di sekitar kantor dapat mendukung karyawan merasakan *job burnout*.

Berdasarkan hasil penelitian langsung di perusahaan, peneliti menemukan bahwaterdapat kebisingan yang berasal dari luar kantor, khususnya dari pinggir jalan di depan pabrikdan keluar masuknya kendaraan ke dalam pabrik. Kebisingan ini terutama muncul saat kendaraan besar melintas dan melakukan klakson, mengakibatkan gangguan konsentrasi bagi karyawan yang sedang bekerja. Selain itu, di lingkungan pabrik juga tercium aroma yang kurang menyenangkan dari bahan-bahan pembuatan pakan ternak, yang berpotensi menyebabkan karyawan lebih rentan terhadap penyakit. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian langsung di perusahaan, peneliti menemukan terjadi peningkatan keterlambatan absensi pada karyawan. Hal ini disebabkan oleh 105 tingginya beban kerja yangmengakibatkan karyawan harus bekerja melebihi jam kerja normal. Akibatnya, beberapa karyawan sering terlambat datang keesokan harinya karena mengalami penurunan kapasitas fisik dan kelelahan yang berdampak negatif pada produktivitas kerja mereka.

Penelitian ini menekankan pada peran lingkungan kerja dan *job burnout* dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Medan. Adapun jikadilihat dari nilai R Square yang dihasilkan yaitu sebesar 0,632

Volume 3 Nomor 2 (2024) 211 – 221 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v3i2.3048

tampak bahwa secara kualitas, kontribusi kedua variabel bebas tersebut terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Indojaya Agrinusa Medan sebesar 63,2% dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independen yang digunakan, yaitu lingkungan kerja dan *job burnout* sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain dalam penelitian ini. Dengan demikian hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat karena R Square bernilai 63,2% dari faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.Hasil dari penelitian di atas menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja yang sering kali dilakukanoleh karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Medan diantaranya dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan *job burnout* yang secara bersama-sama dimiliki oleh karyawan tersebut sedangkan sisanya sebesar 36,8% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Indojaya Agrinusa Medan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mempengaruh produktivitas kerja karyawan. Lebih lanjut, *job burnout* memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan terhadap beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan *job burnout* secara simultan berdampak pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Medan. Berdasarkan nilai Adjusted R Square diketahui bahwa lingkungan kerja dan *job burnout* dapat menjelaskan produktivitas kerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Medan sebesar 63,2%, sedangkan sisanya 36,8% dipengaruhi oleh variabel yang lain di luar dari penelitian.

Berdasarkan analisis terkait variabel lingkungan kerja, disarankan kepada pihak PT. Indojaya Agrinusa Medan untuk lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar terciptanya lingkungan kerja yang bersih dan nyaman sehingga terhindar dari bau-bauan yangdapat mengganggu kesehatan dan konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya masing-masing. Selain itu, perusahaan juga dapat membuat penjadwalan perawatanlingkungan secara rutin dengan melibatkan peran karyawan dalam menjaga kebersihan dan melakukan pemeriksaan secara rutin oleh tim manajemen serta untuk mengurangi terjadinya *job burnout*, disarankan pihak perusahaan PT. Indojaya Agrinusa Medan untuk dapat memberikan beban kerja yang tidak berlebihan kepada karyawan serta program-program yangdapat meningkatkan semangat karyawan. Hal ini berfungsi untuk mengurangi karyawan yang sering merasa kelelahan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yanglebih produktif lagi.

Volume 3 Nomor 2 (2024) 211 – 221 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v3i2.3048

DAFTAR PUSTAKA

Alam, Roslina. (2022). Kelelahan Kerja (Burnout). Jogyakarta: PENERBIT KAMPUS.

Ariani, Desi., Ika, Puji Saputri., & Indri, Astiana Suhendar. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. JurnalIlmu Manajemen Terapan, Vol. 1 No. 3, 270.

Dhyan, Ryani Parashakti., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal IlmuManajemen Terapan, Vol. 1 No. 3.

Enny, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Farida, Umi Dra., & Sri, Hartono. (2016). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II.Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.

Marpaung, S., & Siregar, O. M. (2023). Effect Of Work Attitude, Employee Competency andWork Environment On Employee Performance: (Study on Employees of PT Bank Tabungan Negara Medan Branch Office Consumer Collection Recovery and Asset SalesUnit Division). Journal Of Management, Accounting, General Finance and InternationalEconomic Issues, Vol.3 No. 1.

Muhammad, Iwan Ramdan. (2018). Kelelahan Kerja Pada Penenun Tradisional SarungSamarinda. Kalimantan Timur: Uwais.

Pangabean, S. N. B., Dirbawanto, N. D., & Siregar, O. M. (2022). The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Compensation On Employee Performance At Bank BTN Medan Branch Office. *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS (JHSSB),* 2(1), 144-161.

Putri, Ariza Satifa. (2018). "Analisis Sumber dan Penggunaan Modal Kerja (Studi Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Tahun 2012-2016)". Skripsi. Tidak Diterbitkan. FakultasEkonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya: Malang.

Sudaryo, Yoyo., Agus, Aribowo., & Nunung, Ayu Sofiati. (2018). Manajemen Sumber DayaManusia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Sugiarto. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.