



LARISA
Publisher

Larisa Ekonomi

Volume 1, Number 1, November 2023 Page. 12-25

P-ISSN: XXXX-XXXX | E-ISSN: XXXX-XXXX

Open Access:

Link <https://ejournallarisa.academytlp.com/index.php/Ekonomi>



Peran Lingkungan Kerja dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dua Kelinci

Novita Febriani¹, Hartini²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka

²Dosen Pembimbing Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka

^{1*}novitafebriani2002@gmail.com, ²antyhartini@gmail.com

ABSTRAK

ARTICLE INFO

Article history:

Received November 03, 2023

Revised November 08, 2023

Accepted November 09, 2023

Available online November 30, 2023

Kata Kunci:

Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Produktivitas

Keywords:

employee performance; work environment; productivity



PT Dua Kelinci merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang makanan ringan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan produktivitas terhadap kinerja karyawan yang terletak tepatnya di Desa Bumirejo, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dua Kelinci dengan mengambil sampel dari penelitian ini berjumlah 120 karyawan satu *shift* pada divisi biji-bijian dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Pengambilan data yang dilakukan peneliti dari penyebaran kuesioner pada responden dan menjadikannya data. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, produktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

PT Dua Kelinci is a company engaged in the field of snacks. The purpose of this study was to determine the influence of the work environment and productivity on employee performance which is located precisely in Bumirejo Village, Pati Regency, Central Java. The population in this

research is employees with sample of this study amounted to 120 employees of one shift in the grain division with accidental sampling technique. The data processing technique used in this study is the validity test and reliability test. Data collection performed by researchers from the distribution of questionnaires in respondents and making them data. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance, productivity influenced employee performance.

1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja mempunyai dua faktor yang bersifat fisik dan non-fisik. Orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik, sedangkan situasi ditempat kerja adalah lingkungan kerja non-fisik. Noah dan Steve (2012, p.37) juga mengemukakan bahwa, lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja, Sedangkan menurut Sedarmayati (2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkasa dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Notoatmodjo (1998:89) menyatakan bahwa secara garis besar jenis

*Corresponding author

E-mail addresses: novitafebriani2002@gmail.com

lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni: a) lingkungan kerja fisik dan b) lingkungan kerja non-fisik.

Lingkungan Kerja Fisik Menurut Notoatmodjo (1998) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Menurut Notoatmodjo (1998), lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jawaban yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Atasan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja harus selalu menjaga kebersihan lingkungannya agar memberikan rasa nyaman selama bekerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik adapun hal-hal yang perlu diperhatikan adalah 1) bangunan tempat kerja yang gampang membuat cahaya bisa masuk, 2) ruang kerja yang lega, agar tidak berdempet dempetan yang memudahkan untuk beraktivitas, 3) ventilasi untuk pertukaran udara, 4) tersedianya peralatan kerja yang memadai, 5) tersedianya tempat-tempat untuk melakukan ibadah, 6) tersedianya tempat untuk melepas lelah, 7) tersediannya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan yang nyaman dan mudah diperoleh.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik di perusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat kerja para karyawan guna mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan perusahaan (Hartini, H., Wardhana, A., Normiyati, N., & Sulaiman, 2022; Siti Haerani, Sumardi, Wardhani Hakim, 2018).

Setiap perusahaan akan tentu menginginkan hasil yang baik pada setiap produk yang diproduksi dengan mengharapkan kinerja yang baik pada setiap karyawannya. Selain lingkungan kerja yang nyaman, produktivitas juga faktor penting bagi penentuan keberhasilan suatu perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Aji et al., 2023; Sari et al., 2023; Yuni Shara et al., 2021). Riyanto dalam Elbandiansyah (2019, p.250) mengemukakan bahwa secara teknik produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang harus dimiliki setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar bisa lebih baik lagi dalam penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien (Aris et al., 2023; Aristanto et al., 2023; Hartini et al., 2021; Mukhtar et al., 2023)

Sebagai indikator dalam menjamin kualitas hasil yang produksi yang akan dicapai dalam pengamatan. Dalam keadaan seperti itu berarti daya guna (efisiensi) kerja, dapat juga berarti produktivitas kerja. Pekerjaan yang dilaksanakan secara berdaya guna, merupakan juga pekerjaan yang produktif. Selain itu produktivitas juga mempunyai faktor yang bisa menghambat suatu produktivitas dalam suatu perusahaan. Berikut Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah: 1) tingkat upah dan gaji yang diterima karyawan, 2) sifat tugas yang dilaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan

kemampuan kerja, pekerjaan harus dapat dilaksanakan karyawan dengan baik. Jika pimpinan menyesuaikan dengan tingkat pendidikan, keahlian, dan pengalaman kerja karyawan, 3) kemampuan organisasi dalam memberikan penghargaan yang wajar tanpa membahayakan kelangsungan hidup organisasi, 4) iklim kerja yang terdapat dalam perusahaan, 5) keselamatan Kerja. Upaya untuk melindungi pekerjaan dari luka-luka yang dilibatkan oleh kecelakaan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan, penyebab utama kecelakaan kerja yaitu peralatan teknis tidak memadai, kondisi kerja tidak baik dan akibat kelalaian manusia, 6) Jaminan sosial. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan jaminan yang diberikan pemerintah bagi karyawan meliputi: jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, jaminan hari tua. Perusahaan harus mendaftarkan karyawannya menjadi peserta Jamsostek.

Produktivitas erat kaitannya dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Hasil kerja karyawan tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan organisasi. Selain lingkungan kerja dan produktivitas kerja, Peningkatan kinerja karyawan juga akan membawa dampak positif bagi perusahaan karena dengan meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja, sehingga akan mempengaruhi hasil dari produksi. Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim. Kinerja juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan (Firmansyah et al., 2023; Hartini & Habibi, 2023; Hartini & Heri, 2021; Muhammad Diva & Hartini, 2023).

Hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas kerja karyawan di sebuah perusahaan adalah dipengaruhi oleh lingkungan kerja itu. Lingkungan kerja memiliki peran yang terkait dengan produktivitas kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan yang ada di suatu perusahaan juga akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja buruk, maka produktivitas kerja karyawan yang ada di perusahaan juga akan turun. Untuk itu keduanya harus selalu terjaga baik lingkungan maupun produktivitas kerja karyawan agar bisa meningkatkan kualitas produk, dan yang paling utama yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berkaitan dengan kinerja karyawan, peneliti mengkaji tentang lingkungan kerja dan produktivitas kerja di sebuah perusahaan makanan. Berdasarkan hasil observasi, ada hal yang terkait dengan kinerja karyawan di PT Dua Kelinci. Beberapa karyawan masih mengeluh tentang kebersihan lingkungan yang ada di sekitarnya sehingga berdampak pada tingkat kenyamanan dan kesejahteraan karyawan terutama di ruang produksi dan packing. Selain itu karyawan juga dituntut untuk menghasilkan hasil produksi yang mencapai target di atas rata-rata sesuai dengan yang diharapkan atasan, tanpa melihat lingkungan sekitar produksi apakah mampu membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya atau tidak. Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja dan produktivitas, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan besar *go internasional* yang memproduksi produk makanan dan minuman di Indonesia adalah PT Dua Kelinci yang lokasi berada di Kabupaten Pati, Jawa Tengah. PT Dua Kelinci sudah banyak memproduksi berbagai produk makanan yang sudah banyak laku di pasaran baik dalam negeri maupun luar negeri. Tercatat sudah 7 tahun ini, PT Dua Kelinci telah merambah pasar di 30 negara di Asia, Amerika, Eropa, Timur Tengah hingga Australia dan terus mengembangkan pertumbuhan penjualan produk makanan ringan

hasil kreasinya di setiap tahunnya agar perusahaan bisa menambah ekspor. Menurut direktur ekspor PT Dua Kelinci masuk ke pasar global bukan untuk meningkatkan penjualan saja, melainkan juga terobosan untuk memajukan produk Indonesia di dunia Internasional. Produk yang dihasilkan PT Dua Kelinci kurang lebih 8 jenis makanan dan 1 produk minuman, produknya antara lain Kacang Garing, Tos-Tos, Roni, Kacang Koro, Kacang Atom, Wafer, Usagi, Tik-Tak dan minumannya yaitu Sir Jus. Meskipun sudah mempunyai banyak produk namun PT Dua Kelinci masih terus berinovasi dalam meningkatkan produk yang berkualitas dan masih mencari gebrakan-gebrakan baru agar produknya bisa laku di persaingan pasar. Banyak penelitian sebelumnya yang telah dilakukan untuk menganalisis peran produktivitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Handaru pada tahun 2013, penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan peran lingkungan kerja dan produktivitas terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya memiliki rumusan masalah dan landasan tujuan yang sama, yaitu untuk mengetahui apakah peran lingkungan kerja dan produktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Dua Kelinci.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto*. Penelitian kuantitatif merupakan suatu metode yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, dan analisis bersifat statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2013). Metode yang digunakan peneliti dalam pengambilan data menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada responden.

Pendekatan *ex post facto* menurut (Sukardi, 2013) adalah sebuah penelitian di mana variabel yang digunakan oleh peneliti telah terjadi saat dilakukan pengamatan, serta dengan menjelaskan analisis deskriptif variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini lingkungan kerja (X1), produktivitas kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menentukan populasi dan sampel kemudian dijadikan data untuk menentukan hasil responden dengan teknik pengambilan sampel melalui pendekatan teknik non probability sampling. Teknik pengambilan sampel non-probability sampling merupakan cara pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Dari pengambilan sampel tersebut kemudian peneliti melakukan teknik pengujian data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis dengan melakukan pendekatan analisis regresi linier berganda. Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, apabila r hitung $> 0,312$ maka data tersebut dapat dikatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, dengan menggunakan teknik *chombach alpha* dimana suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilainya > 60 . Analisis regresi linier sederhana yaitu menganalisis data, terhadap data yang dikumpulkan peneliti menggunakan metode deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan data yang didapat dari jawaban responden dan dilakukan pengolahan data.

Lokasi penelitian dilakukan di PT Dua Kelinci tepatnya di Desa Bumirejo, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Penelitian dilakukan kurang lebihnya selama tiga 3 bulan yaitu dari tanggal 09 September 2023 (terhitung sejak izin melakukan penelitian), dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner kepada sampel dan pengolahan data hingga tanggal 25 November 2023.

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk diamati dan ditarik kesimpulannya tentang penelitiannya pada karyawan PT Dua Kelinci. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan dari PT Dua Kelinci pada satu shift dengan Devisi bijian

yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis teknik *non probability sampling* yaitu *accidental sampling*. Teknik non probability sampling yang dipilih dengan sampling jenuh yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2001:60) non probability sampling adalah teknik dengan tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah karyawan dari PT Dua Kelinci sebanyak 120 karyawan satu shift pada divisi biji-bijian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran produktivitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dua Kelinci. Dari data responden yang diberikan peneliti, dapat diharapkan bisa lebih memperjelas dan menambah informasi yang akan berguna untuk menggambarkan latar belakang keadaan responden. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT Dua Kelinci divisi biji-bijian yang berjumlah 120 orang, kemudian terbagi menjadi 2 bagian yaitu bagian proses dan pengemasan. Data responden ini dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status kepegawaian, presentase karyawan. Selanjutnya data yang diperoleh ditabulasi untuk dianalisis dengan pendekatan kuantitatif.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Presentasi (%)
1.	Laki – Laki	27	22%
2.	Perempuan	93	78%
TOTAL		120	100%

Berdasarkan data responden di atas, disimpulkan bahwa karyawan PT Dua Kelinci divisi biji-bijian tahun 2023 perbandingan yang didapat jumlah laki-laki lebih sedikit hanya dengan presentasi 22% nya dari jumlah perempuan yang lebih banyak dengan presentasi 78% daripada laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang	Presentasi (%)
1.	SD	5	12%
2.	SMP	20	32%
3.	SMA/SMK	95	56%
TOTAL		120	100%

Berdasarkan data responden di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Dua Kelinci divisi biji-bijian tahun 2023 jenjang pendidikan terakhir yang paling dominan pada tingkatan SMA/SMK dengan presentasi 56% , dibandingkan dengan tingkatan pendidikan SMP dengan presentasi 32% dan tingkatan pendidikan paling rendah adalah SD dengan presentasi 12% . Jadi di PT Dua Kelinci ini minimal pendidikan yang ditempuh adalah pada tingkatan SMP jika ada yang tingkatan pendidikannya SD kemungkinan orang tersebut sudah bertahun-tahun kerja di PT Dua Kelinci atau bisa jadi karyawan tetap.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.

No	Status Kepegawaian Karyawan	Jumlah Orang	Presentase (%)
1.	Karyawan Tetap	10	22%
2.	Karyawan Kontrak	110	78%
TOTAL		120	100%

Berdasarkan jumlah data status kepegawaian di atas menunjukkan jumlah karyawan tetap dan karyawan kontrak di Dua Kelinci pada divisi biji-bijian. Ditunjukkan jumlah karyawan kontrak 110 orang lebih banyak dengan presentasi 78% daripada jumlah karyawan tetap hanya 10 Orang dengan presentasi 22%. Dan hal yang membedakan antara karyawan tetap dan kontrak adalah status kerja . Karyawan tetap mempunyai kontrak jangka panjang dan mendapatkan uang pensiunan, sedangkan karyawan kontrak akan diperpanjang setiap 7 bulan sekali untuk menyambung kontrak dan jika absensi buruk maka karyawan kontrak akan langsung dipending (tidak diperpanjang) dan tidak mendapatkan uang pensiunan.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Presentasi kehadiran karyawan

No	Absensi Karyawan	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1.	Alpa/tidak ijin tidak masuk	3	8%
2.	Ijin dokter	52	42%
3.	Menggunakan cuti	65	70%
TOTAL		120	100%

Berdasarkan jumlah data presentasi kehadiran karyawan di PT Dua Kelinci divisi biji-bijian kebanyakan karyawan jika tidak masuk kerja akan menggunakan cuti sebanyak 65 orang dengan presentasi 70% dibanding dengan karyawan yang ijin dokter 52 orang dengan presentasi 42% dan sedikit karyawan yang alpa (tidak ijin masuk kerja) 3 orang dengan presentasi 8%. Di PT Dua Kelinci sistemnya jika presentasi mendapatkan nilai c maka tidak akan diperpanjang kontraknya dan harus *out* , jadi banyaknya karyawan baru jika tidak masuk akan mencari ijin dokter karena belum mendapatkan cuti. Hal ini dikarenakan cuti akan berlaku jika masa kerja karyawan sudah 1 tahun.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis peran produktivitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dua Kelinci dapat dilakukan dengan membuat data hasil pengamatan peneliti terhadap lingkungan kerja dan produktivitas di divisi biji-bijian pada proses produksi maupun pengemasan. Berdasarkan hasil data yang dikumpulkan dari pertanyaan responden maka peneliti menggunakan analisis data dan membentuknya ke dalam tabel kemudian menjabarkan penjelasannya.

1. Analisis Variabel Produktivitas Karyawan.

Dalam kaitannya dengan variabel produktivitas kinerja karyawan ini, analisis data didasarkan pada data yang peneliti lakukan sewaktu terjun langsung lapangan.

Tabel 5. Jawaban Responden untuk Variabel Produktivitas

No.	Pernyataan	Jawaban %				
		SS	S	N	TS	STS

1	Kemampuan	18,8	61,2	16,9	2,3	0,8
2.	Penyelesaian Tugas	22,3	62,3	13,0	2,3	0
3.	Semangat Kerja	18,0	62,3	17,6	2,0	0
4.	Tantangan Pekerjaan	14,9	60,3	16,9	5,9	2
5.	Cara Menyelesaikan Tugas	11,0	63,9	17,6	5,5	2
6.	Pengukuran Biaya Produksi	9	39,6	36,9	14,5	0

Tanggapan responden tentang produktivitas karyawan dilihat dari aspek yang dapat mempengaruhi produktivitas responden kemampuan menjawab 61,2% pernyataan setuju, penyelesaian tugas responden menjawab pernyataan dengan 62,3% setuju, responden karyawan dengan semangat kerja yang tinggi ada 62,3% setuju, responden tentang tantangan pekerjaan dengan 60,3% setuju, responden cara karyawan menyelesaikan tugas dengan 63,9 % setuju, dan responden pengukuran biaya produksi 39,6% setuju.

Tabel 6. Interval Kategori Jawaban pada Variabel Produktivitas

Interval Skor	Kategori Responden
9 - 22,3	Sangat Setuju
39,6 - 63,9	Setuju
13,0 - 36,9	Netral
2,0 - 14,5	Tidak Setuju
0 - 0,8	Sangat Tidak Setuju

Dari data di atas diketahui bahwa jawaban responden lebih banyak mengatakan setuju sebesar 63,9%, dengan ini menyatakan bahwa produktivitas karyawan pada PT Dua Kelinci baik dalam responden cara menyelesaikan tugasnya karena memiliki responden dengan presentasi yang paling tinggi, dan pengukuran biaya produksinya masih kurang baik karena dengan presentasi yang rendah yaitu 39,6% dengan pernyataan setuju.

Dalam kaitannya dengan variabel lingkungan kerja ini, data yang peneliti berikan adalah data yang mempengaruhi lingkungan kerja di dalam proses produksi dan packing pengemasan.

Tabel 6. Jawaban Responden untuk Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban %				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Intesitas cahaya lampu di dalam ruang produksi sudah cukup mendukung untuk melakukan aktivitas kerja.	88,8	10,7	0,5	0	0
2.	Alat pengatur suhu udara seperti ac dan kipas angin tersedia dilingkungan kerja produksi untuk menunjang aktivitas kerja.	18,9	79,9	1,4	0	0
3.	Kebersihan lingkungan produksi yang harus dijaga agar bersih dan rapi agar tercipta kenyamanan kerja para karyawan PT Dua Kelinci.	14,1	80,7	5,2	0	0
4.	Perlengkapan alat atau mesin untuk produksi	90,8	8,2	1,6	0	0

makanan.						
5. Terciptanya Kerja sama yang baik dan komunikasi yang baik sesama karyawan agar terbentuk keyamanan dalam bekerja sehingga meningkatkan kualitas produksi.	22,9	71,6	5,4	0	0	
6. Penanganan pada mesin yang rusak dengan cepat .	22,9	68,9	8,1	0	0	
7. Terjalannya komunikasi antara atasan dengan karyawan untuk meningkatkan motivasi karyawan.	27,0	70,3	2,7	0	0	
8. Tersediannya alat alat kebersihan di ruang produksi (penggaruk ,ekrak,vakum,dll).	31,1	62,2	6,8	0	0	

Skor dari lingkungan kerja di dinilai dengan skor 3 SS (Sangat Setuju), skor 4 S (Setuju), skor 1 N (Netral), Skor 0 TS (Tidak Setuju), skor 0 STS (Sangat Tidak Setuju). Tanggapan responden tentang lingkungan kerja yang paling berpengaruh dalam ruang produksi dan packing adalah intensitas lampu di ruangan produksi dengan responden 88,8% yang menjawab sangat setuju ,dan perlengkapan alat untuk proses produksi juga berpengaruh dengan responden 90,8% yang menjawab sangat setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT Dua Kelinci merupakan faktor yang dianggap penting. Lingkungan kerja PT Dua Kelinci berada pada kriteria baik dalam hal pencahayaan dan kelengkapan alat produksi.

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pemimpin perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan lingkungan kerja non-fisik berupa peraturan-peraturan. Jadi dari data di atas, lingkungan kerja di PT Dua Kelinci mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman sehingga akan meningkatkan kualitas produksi.

Tabel 7. Interval Kategori Jawaban Lingkungan Kerja

Interval skor	Kategori Responden
14,1 - 88,8	Sangat Setuju
0,5 - 8,1	Netral
8,2 - 80,7	Setuju
0 – 0	Tidak Setuju
0 – 0	Sangat Tidak Setuju

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2006) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu item dikatakan valid jika nilai corrected item-total correlation lebih besar dibandingkan 0,312. Berikut adalah hasil pengujian validitas instrument yang digunakan dalam penelitian:

Tabel 8. Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Item	R. Hitung	R.Tabel	Keterangan
----------	------	-----------	---------	------------

Pernyataan				
Intesitas cahaya di ruangan produksi	X1.1	0,557	0,312	Valid
Alat pengatur suhu udara seperti kipas dan ac	X1.2	0,588	0,312	Valid
Kebersihan lingkungan kerja	X1.3	0,043	0,312	Valid
Perlengkapan alat produksi	X1.4	0,742	0,312	Valid
Terciptannya kerjasama	X1.5	0,492	0,312	Valid
Penanganan mesin yang rusak	X1.6	0,644	0,312	Valid
Terjalinya komunikasi antara atasan dan bawahan	X1.7	0,802	0,312	Valid
Tersediannya alat-alat kebersihan	X1.8	0,820	0,312	Valid

Tabel Validitas Produktivitas (X2)

Variabel	Item Pernyataan	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
Kemampuan	X2.1	0,712	0,312	Valid
Penyelesaian Tugas	X2.2	0,475	0,312	Valid
Semangat Kerja	X2.3	0,778	0,312	Valid
Tantangan Pekerjaan	X2.4	0,847	0,312	Valid
Cara Menyelesaikan Tugas	X2.5	0,764	0,312	Valid
Pengukuran Biaya Produksi	X2.6	0,449	0,312	Valid

Dari data di atas dihitung dengan olahan data SPSS yang peneliti lakukan. Dapat diketahui bahwa pernyataan mengenai Lingkungan Kerja dan Produktivitas kerja yang menggunakan nilai corrected item-total correlation, mempunyai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, maka seluruh item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja maupun produktivitas seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013, p. 45). Uji reabilitas adalah sebuah alat ukur yang digunakan konsisten dan dapat memberikan informasi yang tetap apabila digunakan secara berulang. Instrumen penelitian dapat dikatakan konsisten jika instrumen tersebut terbukti reliabel yaitu jika indikator nilai $cronbach\ alpha > 0,60$. Dalam penelitian ini, pengujian reabilitas akan menggunakan *Cronbach Alpha*. Berikut ini hasil dari uji reabilitas Lingkungan kerja dan produktivitas :

Tabel 9. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronback Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,734	0,60	Reliabel
Produktivitas (X2)	0,770	0,60	Reliabel

Dari hasil uji diatas dapat dilihat bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,60 yang berarti semua pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian. Variabel tersebut meliputi Lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data, terhadap data yang dikumpulkan peneliti menggunakan metode deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan data yang didapat dari jawaban responden dan dilakukan pengolahan data. Menurut Sugiyono (2010:66), analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terkait.

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std.Error	Beta
Constant	3.132	3277	
Lingkungan Kerja (X1)	224	068	166
Produktivitas (X2)	254	111	153

Hasil analisis regresi linier Berganda yang digunakan dengan variabel bebas yaitu Lingkungan kerja (X1), Produktivitas (X2), dan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Setelah dilakukan analisis regresi linier Berganda diperoleh koefisien Lingkungan Kerja (b1) 0,224, koefisien Produktivitas (b2) 0,254. Apabila dinyatakan dalam model regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 3.132 + X1 + X2 \dots\dots\dots$$

$$Y = 3.132 + 0,224 + 0,254$$

$$Y = 3,132 + 0,478$$

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian adalah $Y = 3,132 + 0,478 X$. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja (X1) mempunyai koefisien positif yang membuktikan kontribusinya terhadap produktivitas karyawan (X2). Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, Maka dengan lingkungan kerja yang kuat dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji pasial. Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja (X1) dan produktivitas (X2). Hasil pengujiannya dapat dilihat melalui nilai t hitung. Berikut hasil pengujian parsial (t-hitung) dapat dilat pada tabel:

Tabel 11. Uji Parsial (t)

Model	t	Sig
Constant	1,035	0,640
Lingkungan Kerja (X1)	3,312	0,007
Produktivitas (X2)	3,277	0,002

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil uji parsial (t) tersebut dapat disimpulkan bahwa peran lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung sebesar 3,312 dengan signifikansi yang diperoleh lebih besar dari $0,007 < \alpha = 0,002$ dan 3,277 dengan signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,002, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan produktivitas berperan signifikansi terhadap kinerja karyawan di PT Dua Kelinci. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan produktivitas yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari pembahasan uji parsial di atas adalah 1) Bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel dari lingkungan kerja menunjukkan peran positif yang bisa meningkatkan kinerja karyawan dan membuat karyawan merasa nyaman dan tenang dengan adanya lingkungan yang baik yang selalu terjaga kebersihannya, 2) Produktivitas (X2) berperan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya produktivitas yang tinggi bisa membuat karyawan merasa tenang dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Dari hasil penelitian tersebut dilakukan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto* untuk meneliti populasi sebanyak 120 karyawan dan sampel menggunakan teknik *non probability*. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reabilitas, dan uji hipotesis dengan pendekatan analisis linier berganda diketahui variabel lingkungan kerja (X1) dan produktivitas (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Masalah lingkungan kerja dan produktivitas perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berperan produktivitas yang baik dapat menjamin kinerja karyawan, sehingga bisa membawa pengaruh positif bagi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara produktif dan membawa keuntungan bagi perusahaan. Hal ini sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Leblebici (2014), Roelofsen (2002), Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Jadi untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Dengan tersedianya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa betah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan fokus, sehingga pembuatan produk makanan bisa diselesaikan dengan target dan hasil yang optimal. Pelaksanaan tugas yang optimal akan membuat produktivitas kerja juga akan baik dan bisa meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Sesuai dengan yang dikemukakan Fitrotul ilmiyah (2015), Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat peran secara signifikan antara variabel lingkungan kerja dan produktivitas terhadap variabel kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan hasil dari produksi yang dihasilkan. Yang menjadi peran Lingkungan kerja diantaranya cahaya yang cukup pada ruang produksi, alat pengatur suhu udara yang cukup agar karyawan merasa nyaman dalam memproduksi makanan, kebersihan lingkungan produksi yang harus dijaga selalu, terciptanya kerjasama yang baik kepada sesama karyawan, penangganan mesin

yang rusak dengan cepat, terjalannya komunikasi antara atasan dan bawahan dengan baik, tersediannya alat-alat kebersihan.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan (Sutrisno, 2009). Produktivitas adalah faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk membentuk produktivitas yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan Kemampuan, penyelesaian tugas, semangat kerja, tantangan pekerjaan, cara menyelesaikan tugas, pengukuran biaya produksi.

Lingkungan kerja yang baik akan mempunyai peran yang besar terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan tingkat upah dan gaji yang diterima karyawan. Meningkatkan bahan baku produksi, hal tersebut bisa meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hartatik (2012:87), lingkungan kerja dan produktivitas karyawan adalah dua faktor utama penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai maka dua faktor tersebut memerlukan perhatian lebih.

Dengan adanya lingkungan kerja yang terjamin, maka karyawan akan dengan mudah dan semangat melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Apabila hal tersebut bisa dilaksanakan oleh karyawan, maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu keamanan kerja yang terjamin, yaitu dengan jaminan kesehatan, jaminan sosial, serta dengan distribusi hasil produksi. Dalam peran lingkungan kerja dan produktivitas kerja menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. Sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik untuk meningkatkan hasil produksi yang bisa menguntungkan perusahaan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwasannya lingkungan kerja dan produktivitas di PT Dua Kelinci yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Dua Kelinci dan termasuk dalam kategori cukup baik dalam meningkatkan kinerja karyawannya, hal ini dikarenakan hasil dari jawaban responden lebih banyak menyatakan jawaban setuju dan sangat setuju dengan presentasi. Selanjutnya produktivitas berpengaruh positif kinerja karyawan di PT Dua Kelinci dan termasuk kategori baik, hal ini dikarenakan jawaban hasil responden menyatakan banyaknya jawaban setuju dan sangat setuju.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aji, L. J., Anshori, M. I., Ludin, I., Muhammad, I., Hartini, H., & Ugli, Y. K. B. (2023). Human Resource Management Research In The Last 5 Years From The Scopus Database. *Journal of Economic Global*, 1(1), 21–29.
- Aris, A. A., Murthada, M., Hendra, M., Zainudin, Z., Hartini, H., Malik, M. A., & Firdaus, M. (2023). The Role of Management of Human Resources in Enhancing The Quality of Schools. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 11012–11023.

- <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i3.3436>
- Aristanto, A., Supriatna, E., Panggabean, H. M., Apriyanti, E., Hartini, H., Sari, N. I., & Kurniawati, W. (2023). The Role of Artificial Intelligence (AI) at School Learning. *Consilium: Education and Counseling Journal*, 3(2), 64–71. <https://doi.org/10.36841/consilium.v3i2.3437>
- Dayona, G. H. & Recky . (2023). Budaya Kerja Membangun Lingkungan Kerja Yang Berkualitas dan Produktif. Daerah Istimewa Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Firmansyah, F., Tiro, A., & Hartini, H. (2023). Peran Budaya Kerja Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kompetensi Kinerja Guru. *UTILITY: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 7(01), 10–18.
- Hartini, H., Wardhana, A., Normiyati, N., & Sulaiman, S. (2022). Peran self-efficacy dalam meningkatkan minat berwirausaha women entrepreneur yang dimediasi oleh pengetahuan kewirausahaan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(2), 132–148. <https://doi.org/https://doi.org/10.21067/jem.v18i2.7036>
- Hartini et al. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hartini, H., & Habibi, D. (2023). Pengelolaan Kinerja Berbasis Balanced Scorecard. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 3(2), 198–209.
- Hartini, H., & Heri, H. (2021). Information Management in Principal Decision Making and Its Impact on Learning Effectiveness. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(2), 144–154.
- Kristanti Desi. & Ria, L. P (2019). Kiat kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Lendy, Z. A. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa timur:Penerbit Qiara Media.
- Maisari, T. & Fajrillah, A. A. N. (2020). Pengembangan SDM Dalam Arsitektur Bisnis Sebagai Strategi Dalam Optimalisasi Produktivitas Kinerja SDM. *Jurnal Sistem Informasi dan Komputer*. 9(1), 121-131
- Muhammad Diva, M., & Hartini, H. (2023). Strategi Pemasaran Menggunakan E-commerce Tokopedia untuk Meningkatkan Penjualan. *Journal of Islamic Economic and Law (JIEL)*, 1(1), 1–11.
- Muktamar, A., Fakriah, F., Suharmono, S., Hartini, H., & Wardani, R. A. (2023). Human Resource Management in Indonesia: Bibliometric Analysis. *Journal of Economic Global*, 1(1), 1–13.
- Nurmin, A. & Hadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya manusia*. 3(3), 312-321.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Putri, R. W. & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*. 12(1), 1-15.
- Sabrina ,R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Unggul,Kreatif,dan Inovatif di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 22(2), 216-222.
- Sahat, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.Yogyakarta:Bintang Semesta Media.
- Sari, N. K., Hartini, H., Apriyanti, E., & Adriani, A. (2023). Pendampingan Peningkatan Ketrampilan Sumberdaya Karyawan Pabrik. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(4), 236–245. <https://doi.org/10.61231/jp2m.v1i4.102>
- Siti Haerani, Sumardi, Wardhani Hakim, R. M. and H. (2018). The Influence of Person-Organization Fit and Quality of Work Life on Employee;s Performance. *International Journal of Business and Management Studies*, 7(2), 465–475. <https://doi.org/10.26737/jtmb.v4i1.492>
- Yuni Shara, Sholahuddin, M., Ekhsan, M., Erpurini, W., Hartini, Lubis, A. S., & Sembiring,

- V. B. (2021). *Setahun COVID 19 Dalam Perspektif Ekonomi, Pendidikan, Kesehatan, Sosial Budaya, Komunikasi dan Hukum*. Klaten: Lakeisha.
- Winata Edi . (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja*. NTB:Insan Cendikia Indonesia Raya.