

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. TRI KEESON UTAMA)

Oleh :

Adryan Septiady

Manajemen, STIE Yasa Anggana Garut

adryanseptiady@stieyasaanggana.ac.id

Wajih Mochamad Hamidan

Manajemen, STIE Yasa Anggana Garut

adryanseptiady3089@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 10 April - 2022

Accepted 24 April - 2022

Available Online

30 April - 2022

Abstract

The purpose of this research is to find out how the work environment, leadership and employee productivity are. The research method used is descriptive associative research method. The population in this study were all employees of PT Tri Keeson Utama Garut and all employees were sampled as many as 93 respondents and the sampling itself used a saturated sample. Based on the results of the study obtained a value greater than the value of r table 0.207 and reliable because the value obtained is greater than the value of Cronbach's alpha of 0.600. From the correlation test results obtained information that the work environment has a strong influence on employee productivity with an r value of 0.768 and a coefficient of determination of 59.9%, then leadership has a strong influence on employee productivity with an r value of 0.758 and a determination coefficient of 57.8%. While the work environment and leadership on employee productivity together have a strong influence with an r of 0.826 and a coefficient of determination of 68.3% and the rest is influenced by other factors not examined.

Keyword :

Work Environment,

Leadership, Employee

Productivity

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam kegiatan perusahaan karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut dapat dilakukan dengan cara mengatur sumber daya manusia sehingga dapat memfokuskan mengenai peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Peranan sumber daya manusia yang tepat akan mendorong perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga memungkinkan perusahaan memiliki daya saing dan mampu berkompetisi di era persaingan yang semakin kompetitif. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu perusahaan maka diperlukannya upaya yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia, akan ada banyak keuntungan yang akan diperoleh jika suatu perusahaan mampu melaksanakan manajemen sumber daya

manusianya dengan baik, salah satunya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja merupakan hal penting dalam kegiatan suatu perusahaan, dimana dengan meningkatnya produktivitas kerja dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan serta berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu perusahaan, seperti meningkatnya laba perusahaan, hasil produksi menjadi lebih meningkat dan lain sebagainya. Undang-undang No.13 Tahun 2003 pasal 29 ayat 3 yaitu mengenai peningkatan produktivitas, dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

Produktivitas merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan suatu hasil kerja dari yang telah dia kerjakan selain itu produktivitas kerja sebagai konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja

dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja, baik untuk perusahaan industri maupun perusahaan jasa. Dalam mencapai hal tersebut perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas itu sendiri seperti lingkungan kerja perusahaan yang mendukung dan kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu lingkungan kerja yang mendukung dan kepemimpinan yang baik dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, bahwa sebelumnya juga ada yang melakukan penelitian diantaranya, Mulyana, & Oktaviani, (2016) Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PD. Gaya Hadjah Dick&Dick (Dodol Garut Hadjah) . *Widowati* (2020) Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa. Warnanti, Zulfah (2015) Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Area Lenteng Agung

Salah Satu Perusahaan Yang Berada Di kabupaten Garut yaitu PT. Tri Keeson Utama yang berdiri pada tahun 1986 di Bekasi kemudian pindah ke kabupaten Garut pada tahun 1997 di jalan Cimanuk, kemudian perusahaan membuat pabrik baru pada tahun 2002 di jalan Sudirman No. 15 Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut, pembangunan tersebut berlangsung selama 2 tahun. Setelah pembangunan pabrik baru selesai seluruh kegiatan produksi berpindah sejak tahun 2004 hingga sekarang. Perusahaan ini sudah beroperasi hampir 34 tahun, perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan ini memproduksi dan menjual produk cocoa powder blending / mixing yang dibuat sesuai permintaan pelanggan. Perusahaan ini memfokuskan pemasaran produknya bagi industri-industri pengolahan makanan yang berbahan dasar bubuk coklat. Permintaan terhadap produk perusahaan tersebut yang cukup tinggi dan hasil produksi untuk memenuhi kebutuhan industri olahan bubuk coklat yang cenderung berubah-ubah akan berdampak pada pencapaian perusahaan. Selain itu adanya kendala yang dihadapi baik oleh perusahaan maupun karyawan pada saat bekerja menyebabkan produktivitas kerja karyawan tidak optimal sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil produksi perusahaan. Berdasarkan wawancara

langsung dengan HRD perusahaan diperoleh data/informasi hasil produksi selama empat tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Produksi
PT. Tri Keeson Utama

Bulan	2016			2017			2018			2019		
	Permintaan / Target Produksi (Kg)	Hasil Produksi (Kg)	Selish (Kg)	Permintaan / Target Produksi (Kg)	Hasil Produksi (Kg)	Selish (Kg)	Permintaan / Target Produksi (Kg)	Hasil Produksi (Kg)	Selish (Kg)	Permintaan / Target Produksi (Kg)	Hasil Produksi (Kg)	Selish (Kg)
Januari	295.000	219.625	-75.375	253.000	220.660	-32.340	315.000	247.450	-67.550	256.000	265.625	9.625
Februari	285.000	302.802	17.802	290.000	290.200	200	306.000	289.800	-10.200	294.000	273.800	-20.200
Maret	260.000	288.560	28.560	270.000	277.785	7.785	241.000	275.750	34.750	271.000	253.560	-17.440
April	240.000	308.800	68.800	270.000	280.700	10.700	253.000	241.455	-11.545	263.000	241.655	-21.345
Mei	245.000	250.425	5.425	275.000	308.250	33.250	265.000	311.355	46.355	255.000	297.000	42.000
Juni	310.000	348.435	38.435	280.000	310.455	30.455	282.000	300.440	18.440	290.000	266.470	-23.530
Juli	298.000	256.850	-41.150	290.000	295.885	5.885	276.000	270.685	-5.315	243.000	261.460	18.460
Agustus	295.000	318.050	23.050	290.000	319.005	29.005	276.000	255.045	-20.955	264.000	239.400	-24.600
September	300.000	327.041	27.041	310.000	320.345	10.345	241.000	244.020	3.020	265.000	270.500	5.500
Oktober	320.000	333.200	13.200	315.000	315.215	215	277.000	302.800	25.800	284.000	269.400	-14.600
November	305.000	284.190	-20.810	298.000	288.890	-9.110	247.000	280.600	33.600	291.000	247.500	-43.500
Desember	300.000	290.600	-9.400	285.000	220.745	-64.255	266.000	215.500	-50.500	235.000	200.460	-34.540
Total	3.453.000	3.528.578	75.578	3.426.000	3.448.135	22.135	3.238.000	3.234.900	-3.100	3.211.000	3.086.830	-124.170

(Sumber : PT. Tri Keeson Utama)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hasil produksi bubuk coklat setiap bulannya tidak sesuai dengan jumlah permintaan atau target produksi bubuk coklat yang diharapkan. Dimana jumlah produksi bubuk coklat tertinggi pada bulan juli 2016 yaitu sebesar 348.435 Kg, selain itu hasil produksi bubuk coklat terendah terjadi pada bulan desember 2019 yaitu 200.460 Kg. Dilihat dari total produksi empat tahun terakhir mengalami penurunan dimana total produksi pertahun paling tinggi yaitu di tahun 2016 sebanyak 3.528.578 Kg, sedangkan total produksi paling rendah terjadi pada tahun 2019 yang hanya mencapai 3.086.830 Kg dengan produksi yang tidak tercapai pada tahun tersebut sebanyak -124.170 Kg . Hal tersebut disebabkan :

1. Masih terdapat karyawan yang tidak mentaati aturan yang sudah diberlakukan oleh perusahaan. seperti pada karyawan produksi yang tidak menggunakan mantel produksi, tutup kepala, masker, sarung tangan dan sepatu produksi yang seharusnya digunakan pada saat bekerja. Namun masih di temukan beberapa karyawan yang mengabaikan aturan ini.
2. Mesin produksi yang digunakan oleh perusahaan sudah cukup tua dan sering mengalami kendala kerusakan.
3. Adanya mesin produksi yang mengalami kerusakan tetapi masih tetap digunakan untuk kegiatan produksi sehingga pengerjaan produksinya menjadi lambat.
4. Karyawan yang tidak masuk kerja cukup tinggi sehingga pada proses produksi tidak berjalan dengan maksimal yang menyebabkan menurunnya hasil produksi. Dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan
PT. Tri Keeson Utama Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Hati Kerja	Tidak Masuk kerja					Total		
			Tanpa alasan	Cuti	Alasan sah	Haid / Hamil	Tidak Masuk Kerja	Karyawan x Hari Kerja	Persentase Tdk hadir	
Januari	94	26	27	43	51	8	5	134	2444	5,5%
Februari	94	23	29	48	50	14	2	143	2162	6,6%
Maret	94	25	36	32	43	10	3	124	2350	5,3%
April	94	23	38	46	53	2	2	133	2162	6,2%
Mei	94	25	18	44	59	8	4	133	2350	5,7%
Juni	93	22	27	31	39	20	2	119	2046	5,8%
Juli	93	27	20	54	34	2	3	113	2511	4,5%
Agustus	93	26	33	67	54	9	7	170	2418	7,0%
September	93	25	17	33	48	4	3	105	2325	4,5%
Oktober	93	27	20	37	54	12	1	124	2511	4,9%
November	93	25	26	36	55	10	2	129	2325	5,5%
Desember	93	25	19	59	54	12	25	169	2325	7,3%
Total	299	300	532	594	111	59	1596	27929	68,8%	

(Sumber : PT. Tri Keeson Utama)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang tidak masuk kerja disetiap bulannya cukup tinggi. Dimana pada bulan desember paling tinggi yaitu sebesar 7,3% artinya sebanyak 169 karyawan pada bulan tersebut tidak masuk kerja, total persentase karyawan yang tidak masuk kerja sebesar 68,8% pada tahun tersebut . Terdapat 532 karyawan tidak bekerja karena cuti, 111 karyawan tidak masuk kerja dengan alasan yang sah sedangkan yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah sebanyak 300 Karyawan. Hal tersebut terjadi karena kepemimpinan yang dilakukan oleh perusahaan tidak berjalan dengan baik dan menyebabkan karyawan leluasa tidak masuk kerja. Karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit juga cukup tinggi yaitu sebanyak 594 karyawan, hal tersebut terjadi karena lingkungan kerja yang terdapat di sekitar perusahaan belum cukup baik sehingga kesehatan karyawan menjadi terganggu. Berbagai kendala yang terdapat di perusahaan itu sendiri mengakibatkan pekerjaan yang sudah ditargetkan menjadi sulit di capai dan berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan PT.Tri Keeson Utama. Maka dari itu dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh Sri Supadmi yang telah melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Ar Rohman Surakarta yang menyatakan secara simultan bahwa lingkungan kerja, kedisiplinan, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Ar Rohman.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018 :183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, sedangkan menurut Surya (2017 :5) lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat

memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Menurut Kadar (2014 :231) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan fisik dan nonfisik dimana dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau situasi di sekitaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat bekerja sama secara produktif dan memperoleh hasil dengan tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Sedarmayanti (2011 :26) menyatakan bahwa secara garis besar, indikator Lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua, yaitu :

- Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik 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 jabatan yang sama di perusahaan. Suasana yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

karyawan, baik atasan dengan atasan, atasan dengan bawahan,maupun sebaliknya. Agar hal tersebut dapat berjalan dengan semestinya maka diperlukan kepemimpinan yang baik dalam mengelola suatu perusahaan, karena dibawah kepemimpinan yang baiklah tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kepemimpinan

Menurut Kartono (2015 :153) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh konstruktif kepada orang

lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Menurut Busro (2018 :217) bahwa Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi perilaku yang menjadi panutan interaksi antara pimpinan dan pengikut, serta pencapaian tujuan dan perubahan terhadap budaya organisasi yang lebih maju.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses interaksi pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dengan cara mengarahkan dan mengkoordinasikan karyawan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Menurut Rivai (2014 :148) bahwa dimensi dan indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh adalah kekuatan yang muncul dari seseorang dan juga gejala yang dapat memberikan perubahan terhadap apa-apa yang ada di sekelilingnya. Adapun indikator dalam pengaruh meliputi sebagai berikut:

- a) Hubungan baik antara pemimpin dan pegawai
- b) Sikap pimpinan sehari-hari
- c) Pimpinan memberikan contoh baik dalam mematuhi peraturan instansi
- d) Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif.

2. Legitimasi

Kuat dan lemahnya suatu legitimasi akan berpengaruh kuat terhadap kelangsungan suatu kepemimpinan. Lemahnya legitimasi suatu kepemimpinan akan berimplikasi buruk. Tanpa legitimasi yang kuat, suatu kepemimpinan akan berjalan tertatih-tatih, dengan legitimasi yang kuat suatu kepemimpinan bisa jadi akan lebih mudah menjalankan peran kepemimpinannya. Sedangkan legitimasi itu sendiri adalah pengakuan atau persetujuan atas posisi pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Adapun indikator dari legitimasi itu sendiri adalah sebagai berikut:

- a) Keadilan pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai
- b) Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik
- c) Pemberian penghargaan atas kinerja pegawai

3. Tujuan

Dalam pencapaian tujuan perusahaan kepemimpinan yang dijalankan suatu perusahaan harus mempunyai kemampuan yang baik sehingga pencapaian tujuan perusahaan yang diharapkan akan mudah terrealisasi. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

- a) Tanggung jawab terhadap tugas, pemberian bimbingan, arahan, dan dorongan kepada pegawai.
- b) Pemberian kebebasan bagi pegawai untuk memberikan pendapat.

Dalam hal ini tentunya kepemimpinan mampu dalam memberi pengaruh pada bawahannya dan berlaku adil serta memiliki tujuan yang dapat berkontribusi untuk organisasi. Seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan mengoptimalkan kemampuan karyawannya dengan baik akan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, selain itu peningkatan hasil produksi yang diharapkan dapat tercapai serta mampu meningkatkan produktivitas kerja setiap karyawannya.

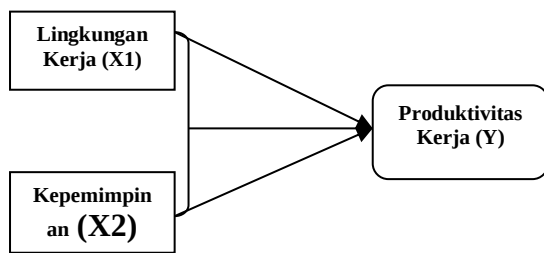
Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Busro (2018 :344) mengatakan bahwa Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011 :198) menyatakan bahwa produktivitas menyatakan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisiensi. Oleh karena itu, produktivitas diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Menurut Simamora dalam Rachmatullah (2017) mengemukakan bahwa produktivitas memiliki 3 dimensi/ indikator untuk mengukur produktivitas itu sendiri, yaitu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Struktur paradigma dalam usulan penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1
Paradigma dan Model Hubungan Antar Variabel Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif asosiatif. Metode deskriptif merupakan uraian sistematis tentang teori dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti. Sedangkan metode asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan bentuk hubungan kausal yaitu hubungan yang menunjukkan sebab akibat.

Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

- 1) Kuesioner atau angket.
- 2) Observasi
- 3) Wawancara atau *interview*
- 4) Studi pustaka

Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode analisis Analisis Kuantitatif : yaitu suatu analisis data dengan menggunakan rumus statistika berupa uji validitas dan uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi sederhana, analisis koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Pada PT Tri Keeson Utama Garut

Setelah membuktikan teori-teori yang dijadikan referensi dan dengan melakukan perhitungan sesuai dengan jawaban responden dalam kuesioner mengenai Lingkungan Kerja, tanggapan responden mengenai variabel X_1 (Lingkungan Kerja) mendapatkan jumlah skor presentase sebesar 91.49%, sehingga responden termasuk ke dalam kategori sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Lingkungan Kerja di PT Tri Keeson Utama Garut

mendapatkan jumlah skor sebesar 2978, nilai tersebut berada diantara 2604 dan 3255, yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan Lingkungan Kerja PT Tri Keeson Utama Garut. Hal tersebut dikarenakan indikator-indikator pada Lingkungan Kerja pada PT Tri Keeson Utama Garut sudah di perhatikan sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik dan kondusif sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal tanpa hambatan serta mampu menghasilkan produk yang berkualitas dan mencapai target produksi. Selain itu hasil penyebaran kuisisioner pada 93 karyawan mengenai variabel Lingkungan Kerja (X_1) terdapat skor terendah yaitu 418 dengan pernyataan “Sirkulasi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja” yang menandakan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasakan kenyamanan pada saat bekerja dengan sirkulasi udara yang kurang memadai dan akan berdampak pada kesehatan karyawan itu sendiri, hal tersebut dapat diatasi dengan penambahan alat atau mesin sirkulasi udara agar karyawan merasa nyaman pada saat bekerja.

Sejalan dengan teori menurut Kadar (2014 :231) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan fisik dan nonfisik dimana dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan tersedianya lingkungan kerja yang kondusif serta dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka pencapaian produksi yang di harapkan menjadi lebih optimal.

Tanggapan responden mengenai variabel X_2 (Kepemimpinan) mendapatkan jumlah sebesar 90.39%, sehingga responden termasuk ke dalam kategori sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kepemimpinan di PT Tri Keeson Utama mendapatkan jumlah skor sebesar 2522, nilai tersebut berada diantara 1953 dan 2604, yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan Kepemimpinan yang ada di perusahaan. Hal tersebut dikarenakan indikator-indikator Kepemimpinan PT Tri Keeson Utama Garut telah di terapkan oleh pimpinannya seperti pemimpin harus mampu mengarahkan, memberikan dorongan kepada karyawan, selain itu pimpinan menjadi contoh dalam bersikap baik dalam menjalankan semua aturan sehingga visi perusahaan akan mudah tercapai dengan adanya pimpinan yang mampu bekerjasama dan menjalankan dengan baik semua pekerjaan bersama karyawannya. Selain itu hasil penyebaran kuisisioner pada 93 karyawan mengenai variabel Kepemimpinan (X_2) terdapat skor terendah yaitu 414 dengan pernyataan “Pimpinan saya memberikan contoh baik dalam mematuhi aturan

yang berlaku di perusahaan” yang menandakan bahwa masih terdapat kekurangan seorang pemimpin dalam mematuhi aturan yang berlaku dan secara tidak langsung karyawan meniru sikap dari pimpinan tersebut, hal tersebut dapat diatasi dengan melakukan evaluasi agar adanya kesadaran bahwa seorang pemimpin memegang tanggung jawab penuh dan contoh dalam menjalankan aturan yang berlaku di PT Tri Keeson Utama Garut.

Sejalan dengan pendapat Wirawan (2014 :7) kepemimpinan sebagai suatu proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling mempengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasikan visi. Dengan adanya kepemimpinan yang baik akan memudahkan perusahaan untuk menjalankan pengelolaan perusahaan dan mengatur karyawan agar bekerja sesuai dengan apa yang di arahkan, sehingga visi perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Tanggapan responden mengenai variabel Y (Produktivitas Kerja) mendapatkan jumlah sebesar 89,40%, sehingga responden termasuk ke dalam kategori sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Produktivitas Kerja Karyawan di PT Tri Keeson Utama Garut mendapatkan jumlah skor sebesar 2494, nilainya tersebut diantara 1953 dan 2604, yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Hal tersebut dikarenakan indikator-indikator pada Produktivitas Kerja seperti karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, karyawan yang mampu mencapai target produksi serta kualitas produk yang dihasilkan telah memenuhi standar kualitas produk yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu hasil penyebaran kuisioner pada 93 karyawan mengenai variabel Produktivitas Kerja (Y) terdapat skor terendah yaitu 404 dengan pernyataan “Saya memaksimalkan waktu kerja dengan memaksimalkan aktivitas kerja lainnya” yang menandakan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak menggunakan waktu kerja dengan baik hal ini disebabkan oleh lemahnya pengawasan yang ada di perusahaan, hal tersebut dapat diatasi dengan melakukan tindakan pengawasan yang lebih ketat agar karyawan menggunakan waktu kerjanya dengan baik sehingga peningkatan produktivitas yang diharapkan akan dapat tercapai. Sejalan dengan pendapat Serdamayanti (2011 :198) menyatakan bahwa produktivitas menyatakan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisiensi. Oleh karena itu, produktivitas diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil perhitungan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi *Pearson Product Moment* secara parsial menggunakan *Software SPSS versi 24* diperoleh nilai sebesar 0,774 yang berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2016: 184) berada pada interval koefisien 0,60-0,799. Sehingga dapat ditafsirkan, bahwa keeratan hubungan antara variabel X_1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) pada PT Tri Keeson Utama Garut mempunyai keeratan hubungan yang kuat.

Uji determinasi yang dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Tri Keeson Utama Garut diperoleh hasil sebesar 59,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan(X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil perhitungan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi *Pearson Product Moment* secara parsial menggunakan *Software SPSS versi 24* diperoleh nilai sebesar 0,763 yang berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2016: 184) berada pada interval koefisien 0,60-0,799. Sehingga dapat ditafsirkan, bahwa keeratan hubungan antara variabel X_2 (Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Produktivitas) pada PT Tri Keeson Utama Garut mempunyai keeratan hubungan yang kuat.

Uji determinasi yang dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut diperoleh hasil sebesar 58,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil perhitungan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi *Pearson Product Moment* secara bersama-sama (simultan) menggunakan *Software SPSS versi 24* diperoleh nilai sebesar 0,826, yang berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2016: 184) berada pada interval koefisien 0,80-1,000. Sehingga dapat ditafsirkan, bahwa keeratan hubungan antara variabel X_1 (Lingkungan Kerja) dan X_2 (Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) pada PT Tri Keeson Utama Garut mempunyai keeratan hubungan yang sangat kuat.

Uji determinasi yang dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tri Keeson Utama Garut diperoleh hasil sebesar 68,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Seperti yang dikemukakan oleh Busro (2018:348) bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Pendidikan, Motivasi, Keterampilan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Teknologi Dan faktor-faktor Lainnya.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan perhitungan pada variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja yang terdapat di perusahaan di PT Tri Keeson Utama Garut dalam menunjang karyawan melakukan aktivitas kerjanya sudah baik, perusahaan tidak sungkan untuk mengeluarkan kebijakan dan memberikan fasilitas kerja sehingga dapat memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja serta membantu karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja.. Hal tersebut berdasarkan perhitungan *rating scale* di dapati penilaian berkategori sangat baik yang di dukung oleh nilai indeks tanggapan variabel X1 (Lingkungan Kerja) yang berada di antara nilai 2604 dan 3255 dengan nilai indeks Lingkungan Kerja sebesar 2978.

Kepemimpinan pada PT Tri Keeson Utama Garut dalam mengelola karyawannya mencapai visi perusahaan telah dilakukan dengan baik. kepemimpinan yang berjalan di dalam perusahaan telah mampu mendorong karyawannya untuk bekerja sesuai prosedur yang berlaku, mampu membeikan arahan dan contoh yang baik bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya. Hal tersebut berdasarkan perhitungan *rating scale* di dapati penilaian berkategori baik yang di dukung oleh nilai indeks tanggapan variabel X2 (Kepemimpinan) yang berada di diantara 1953 dan 2604 dengan nilai indeks kepemimpinan sebesar 2522 .

Produktivitas Kerja yang terdapat di PT Tri Keeson Utama Garut telah memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan dimana karyawan telah mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan harapan perusahaan baik dari segi kualitas, target produksi dan efisiensi

waktu yang digunakan. Hal tersebut berdasarkan perhitungan *rating scale* di dapati penilaian berkategori baik yang di dukung oleh nilai indeks tanggapan variabel Y (Produktivitas Kerja) yang berada di diantara 1953 dan 2604 dengan nilai indeks Produktivitas Kerja sebesar 2494 .

2. Pengaruh lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Tri Keeson Utama Garut mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap tingkat Produktivitas Kerja Karyawan di PT Tri Keeson Utama Garut. Berdasarkan perhitungan uji korelasi yang dimana perhitungan koefisien korelasi diperoleh hasilnya sebesar 0,774 yang menunjukkan adanya pengaruh kuat antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, koefisien tersebut berada diantara interval koefisien 0,60-0,799.

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Tri Keeson Utama Garut adalah sebesar 60% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Yang terakhir berdasarkan uji hipotesis yang merujuk pada hasil pengujian statistik dengan SPSS, pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 5.331 dimana lebih besar dari t-tabel sebesar 1.662 dan $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. Ini berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Tri Keeson Utama Garut mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap tingkat Produktivitas Kerja Karyawan di PT Tri Keeson Utama Garut. Berdasarkan perhitungan uji korelasi yang dimana perhitungan koefisien korelasi diperoleh hasilnya sebesar 0,763 yang menunjukkan adanya pengaruh kuat antara Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, koefisien tersebut berada diantara interval koefisien 0,60-0,799.

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Tri Keeson Utama Garut adalah sebesar 58.3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Tri Keeson Utama Garut mempunyai pengaruh positif dan signifikan

antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Tri Keeson Utama Garut. Berdasarkan perhitungan uji korelasi yang dimana perhitungan koefisien korelasi diperoleh hasilnya sebesar 0,826 yang menunjukkan adanya pengaruh yang **sangat kuat** antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), koefisien tersebut berada diantara interval koefisien 0,80-1,000. Perhitungan Uji Koefisien Determinasi pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Tri Keeson Utama Garut adalah sebesar 68.3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. REFERENSI

- Alex, Nitisemito., (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Arikunto. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asri Warnanti, Siti Zulfah (2015) Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Area Lenteng Agung
- Busro. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Grup
- Hidayat. 2011. Metode Penelitian. Bandung: Mandar Maju
- Kartono. 2015. Pemimpin dan Kepemimpinan. Depok: Raja Grafindo Persada
- Mudrajad, Kuncoro. 2013. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga
- Nitisemito. 2010. Manajemen Personal. Bandung: Ghalia Indonesia
- Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan. Lembaran RI Tahun 2003. Sekretariat Negara. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2011. Corporate Performance Management dari Teori Ke Praktek, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Depok: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2010. Manajemen, Edisi Kesepuluh, Erlangga, Jakarta.
- Robbins. 2015. Perilaku Organisasi Jakarta: Salemba
- Sedarmayanti. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Supadmi, Sri. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Ar-Rahman Surakarta. eJurnal Integratif
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group
- Tatang Mulyana, Rini Oktaviani, (2016) Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PD. Gaya Hadjah Dick&Dick (Dodol Garut Hadjah)
- Widowati Widowati (2020) Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa
- Wirawan. 2014. Kepemimpinan teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Depok: Raja Grafindo Persada