

PENGARUH PEMBERIAN BRIEFING, REWARD DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN AJL DI PT. DELTA MERLIN DUNIA TEXTILE 2 KARANGANYAR

Novia Anggraini¹⁾, Suryati²⁾

¹⁾²⁾Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail: [^{1\)}noviaa386@gmail.com](mailto:noviaa386@gmail.com) [^{2\)}suryati_se@yahoo.co.id](mailto:suryati_se@yahoo.co.id)

Abstract

This study aims to determine the effect of briefing, reward and work environment on employee productivity at PT Delta merlin dunia tekstil 2 karanganyar, both partially and simultaneously. This research is a quantitative study. The sampling technique used was proportional random sampling. The population of this study was 325 people where 76 people were sampled. The analysis techniques used are Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Test, F Test, t Test, Determination Coefficient Test. The results showed that partially the variables of briefing, reward and work environment had a significant effect on employee productivity. These three variables have a positive and significant effect on employee work productivity. These things indicate that there is a need to increase the provision of briefings, rewards, and the work environment to increase employee productivity.

Keywords : *briefing, reward, work environment, work productivity,*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci bagi kelangsungan suatu organisasi, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia adalah aset organisasi yang relatif sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Hal ini disebabkan sifat sumber daya manusia yang tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan (Wirman Syafri dan Alwi, 2014:11).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan. Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja karyawan sebagai ukuran sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan dalam melakukan pekerjaannya. Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (*output*) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga apabila karyawan tersebut menghasilkan produk yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi maka disebut produktivitas dalam bekerja (Prabu Anwar Mangkunegara, 2017:75). Produktivitas kerja karyawan dapat tercapai karena beberapa faktor yaitu pemberian *briefing*, *reward* dan lingkungan kerja.

Departemen Air Jet Loom atau yang disingkat AJL di PT. Delta Merlin Dunia Tekstil 2 adalah salah satu perusahaan dalam proses peningkatan produktivitas kerja karyawan. PT. Delta Merlin Dunia Tekstil 2 adalah perusahaan industri yang bergerak dibidang tekstil yaitu penenunan kain. PT. Delta Merlin Dunia Tekstil 2 terletak di jalan Solo Sragen KM. 14, Kebakkramat, Karanganyar, Madyantoro, Pulosari, Karanganyar, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57762. Departemen AJL merupakan salah satu departemen yang ada di PT. Delta Merlin Dunia Tekstil 2, Karanganyar. Sebagai salah satu perusahaan yang memproduksi produk tenun yang selalu berkembang, pihak manajemen selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD yang dilakukan di Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Tekstil 2 menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih rendah, hal ini ditandai dengan hasil output karyawan yang rendah. Selain itu,

berdasarkan wawancara beberapa karyawan di Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Tekstil 2 menunjukkan bahwa belum adanya *briefing* sebelum pekerjaan dimulai, selain itu ada beberapa *reward* untuk karyawan tidak diberikan sedangkan pekerjaan karyawan cepat, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman. (wawancara salah satu karyawan, 2023).

Dari hasil wawancara, dapat diartikan faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pemberian *briefing*. Pemberian *briefing* adalah pemberian informasi kepada seseorang atau sekelompok orang sebelum mereka melakukan sesuatu (Freddy Liong, 2016:57). Pemberian *briefing* juga dapat berdampak pada peningkatan kualitas kerja yang akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan pemberian *briefing* akan meningkatkan keinginan karyawan dalam mencapai tujuan (Freddy Liong, 2016:66). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Dadang dan Heriyanto, Feri (2019) yang menghasilkan pemberian *briefing* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kamsanuddin dan Ramdhany, Sony, (2022) menghasilkan pemberian *briefing* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adanya dua hasil penelitian yang berbeda menandakan bahwa pemberian *briefing* merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah *reward*. *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas produktivitas kerja yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Semakin baik *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula produktivitas kerja karyawannya (Radiyatmo dan Amoyo, 2018:22). Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Noviyani, Tzaza Dini dan Gaspul, Ahmad (2019) yang menghasilkan *reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Permatasari, Dian, 2019) menghasilkan *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adanya dua hasil penelitian yang berbeda menandakan bahwa *reward* merupakan faktor mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Faktor ketiga yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Radiyatmo dan Amoyo, 2018:49). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Noviyani dan Gaspul (2019) yang menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan Saleh (2018) menghasilkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberian *briefing* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar?
2. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar?
4. Apakah pemberian *briefing*, *reward* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar?

Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh pemberian *briefing* terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh pemberian *briefing*, *reward* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar.

TINJAUAN PUSTAKA

Pemberian *briefing*

Pemberian *briefing* adalah memberikan arahan atau panduan karyawan supaya apa yang akan dikerjakan bisa dikerjakan secara efektif dan produktif (Genius, 2018:22). Menurut Sugiyanto (2020:71) pemberian *briefing* adalah bentuk komunikasi yang dilakukan manajer ke karyawan guna untuk mencapai visi misi bersama. Pemberian *briefing* berguna untuk mensosialisasikan kegiatan, aturan, dan kebijakan baru dan belum diketahui oleh anggota kelompok yang bersangkutan (Shafitri, 2022:87).

Indikator pemberian *Briefing* menurut Sugiyanto (2020:87):

1. Komunikasi efektif: Komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap (attitude change) pada orang yang terlibat dalam komunikasi. Komunikasi efektif dapat saling bertukar informasi, ide, kepercayaan, perasaan dan sikap antara dua orang atau kelompok yang hasilnya sesuai dengan harapan.
2. Standar operasional prosedur merupakan suatu dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang rendah.
3. Hubungan karyawan dengan atasan, yaitu interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam perusahaan tersebut.
4. Nilai-nilai (value) perusahaan dan budaya kerja merupakan pondasi dasar untuk meluncurkan strategi dan pengelolaan SDM di perusahaan. Untuk membuktikan betapa pentingnya nilai-nilai budaya bagi organisasi.

Reward

Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas produktivitas pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial (Fahmi, 2017: 64). *Reward* berasal dari bahasa Inggris yang diartikan sebagai ganjaran, hadiah, upah dan penghargaan. Dicky Saputra (2017:10), berpendapat *reward* adalah Semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Dicky Saputra (2017:9) berpendapat bahwa *reward* merupakan suatu motivasi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Indikator *reward* menurut Dicky Saputra (2017:88) yaitu :

1. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan
2. Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang
3. Insentif adalah tambahan penghasilan berupa uang, barang, dan sebagainya yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dilakukan
4. Tunjangan kompensasi yang diberikan perusahaan di luar gaji pokok.
Tunjangan tidak terbatas hanya berupa uang saja, tetapi bisa diberikan dalam bentuk lain, seperti asuransi, fasilitas makan siang, kendaraan dan lainnya.
5. Penghargaan Interpersonal adalah penghargaan yang berasal dari luar berupa penilaian terhadap kondisi personal karyawan. contohnya seperti pujian dari atasan, pemberian penghargaan karyawan terbaik
6. Promosi adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya

Lingkungan kerja

Nitisemito (2015:87) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja (Robbins dan Coulter, 2010:111). Veithzal Rivai, (2014:13) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat tempat kerja, kebersihan dan pencahayaan dan ketenangan.

Indikator Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua jenis (Nitisemito, 2015:99) yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping untuk dipandang, juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan karyawan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Produktivitas kerja karyawan

Produktivitas kerja karyawan adalah luaran yang dihasilkan karyawan dalam bekerja dengan waktu yang telah ditentukan (Samuel, 2017:97). Menurut Rudy Sandoks (2020:22) produktivitas kerja karyawan adalah semua perbandingan antara hasil yang dicapai karyawan dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

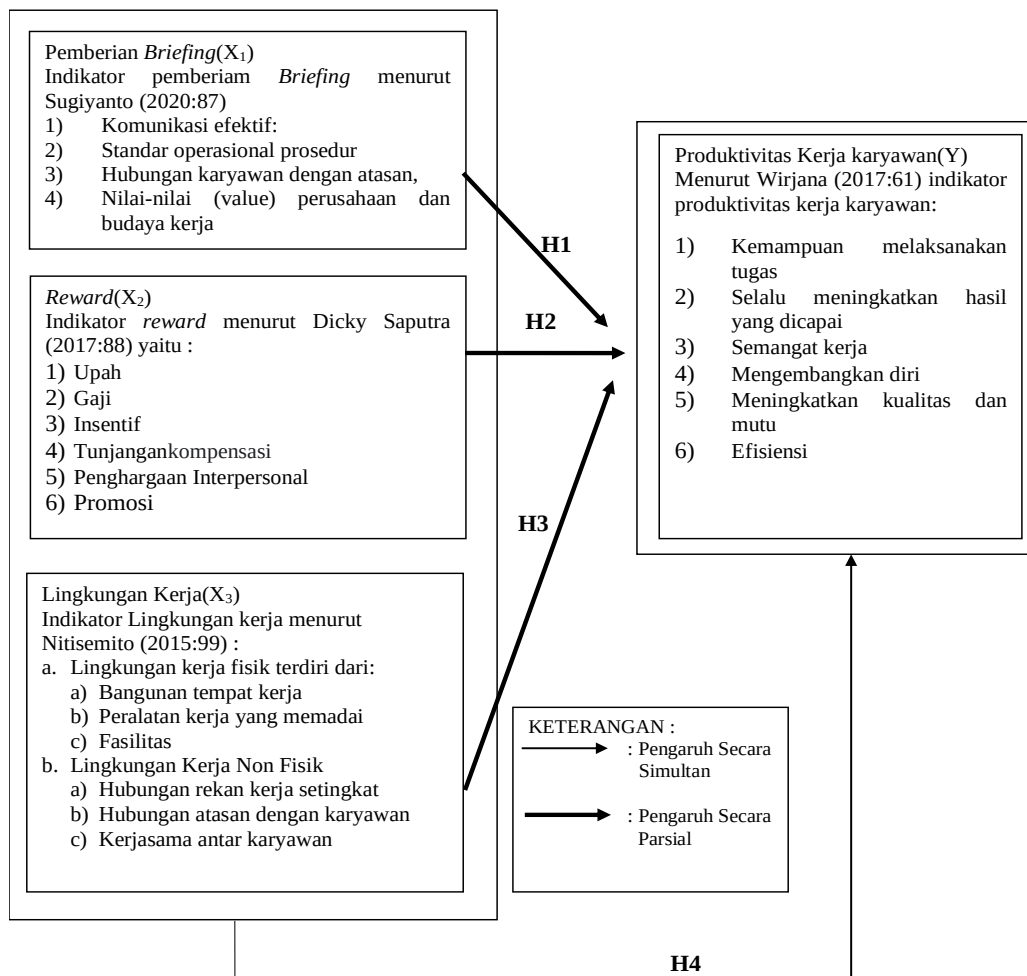
Menurut Wirjana (2017:61) indikator produktivitas kerja karyawan sebagaiberikut:

1. Kemampuan melaksanakan tugas adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan.
2. Selalu meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja yang terdiri dari etos kerja dan hasil yang dicapai hari ini.
4. Mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
5. Meningkatkan kualitas dan mutu yaitu meningkatkan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu
6. Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

Hubungan Antar Variabel

1. Pemberian *briefing* juga dapat berdampak pada peningkatan kualitas kerja yang akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan pemberian *briefing* akan meningkatkan keinginan karyawan dalam mencapai tujuan (Freddy Liong, 2016:66). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Dadang dan Heriyanto, Feri (2019) yang menghasilkan pemberian *briefing* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kamsanuddin dan Ramdhany, Sony, (2022) menghasilkan pemberian *briefing* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adanya dua hasil penelitian yang berbeda menandakan bahwa pemberian *briefing* merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas produktivitas kerja yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Semakin baik *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula produktivitas kerja karyawannya (Radiyah dan Amojito, 2018:22). Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Noviyani, Tzaza Dini dan Gaspul, Ahmad (2019) yang menghasilkan *reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Permatasari, Dian, 2019) menghasilkan *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adanya dua hasil penelitian yang berbeda menandakan bahwa *reward* merupakan faktor mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Radiyah dan Amojito, 2018:49). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Noviyani dan Gaspul (2019) yang menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan Saleh (2018) menghasilkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Kerangka pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Gambar diatas menunjukkan pengaruh variable-variabel bebas (pemberian *briefing*, *reward*, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan)

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga pemberian briefing berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar.
2. Diduga reward berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar.
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar.
4. Diduga pemberian briefing, reward dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif menggunakan penelitian lapangan (*field research*). Populasi penelitian ini semua karyawan yang ada di Departemen AJL Di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar yang berjumlah 325 orang. Penelitian ini diambil sampel penelitian dengan menggunakan

metode *proporsional random sampling*. Menurut Arikunto (2017:182) Teknik *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan proporsi untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subyek dari setiap strata atau wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subjek dari masing-masing wilayah atau strata, sehingga sampel dalam penelitian ini 76 responden.

Definisi operasional variabel dinyatakan sebagai berikut:

1. Pemberian *Briefing* (X_1)

Pemberian *briefing* dalam penelitian ini merupakan pemberian pengarahan yang dilakukan oleh pihak manajemen kepada karyawan sebelum memulai pekerjaan yang ada di Departemen AJL PT. Delta Merlin Dunia Tekstil 2 Karanganyar dalam rangka memberikan arahan atau panduan supaya apa yang akan dikerjakan bisa dikerjakan secara efektif dan produktif. Indikator pemberian *Briefing* menurut Sugiyanto (2020:87):

- a. Komunikasi efektif Nilai dominan
- b. Standar operasional prosedur
- c. Hubungan karyawan dengan atasan
- d. Nilai-nilai (value) perusahaan dan budaya kerja

2. *Reward* (X_2)

Reward dalam penelitian ini merupakan bentuk pemberian balas jasa bagi karyawan yang ada di Departemen AJL PT. Delta Merlin Dunia Tekstil 2 Karanganyar atas produktivitas pekerjaan yang telah dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Indikator pemberian *reward* menurut Dicky Saputra (2017:88) yaitu:

- a. Upah
- b. Gaji
- c. Insentif
- d. Tunjangan kompensasi
- e. Penghargaan Interpersonal
- f. Promosi

3. Lingkungan Kerja (X_3).

Lingkungan kerja dalam penelitian ini merupakan kondisi tempat kerja yang ada di Departemen AJL PT. Delta Merlin Dunia Tekstil 2 Karanganyar baik secara fisik maupun non fisik. Indikator Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2015:99) :

- a. Lingkungan kerja fisik yang terdiri dari:
 - 1) Bangunan tempat kerja
 - 2) Peralatan kerja memadai
 - 3) Fasilitas
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik yang terdiri dari:
 - 1) Hubungan rekan kerja setingkat
 - 2) Hubungan atasan dengan karyawan
 - 3) Kerjasama antar karyawan

4. Produktivitas kerja karyawan (Y)

Produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini merupakan sikap mental karyawan yang ada di Departemen AJL PT Delta Merlin Dunia Tekstil 2 Karanganyar yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan. Menurut Wirjana (2017:61) indikator produktivitas kerja karyawan:

- a. Kemampuan melaksanakan tugas
- b. Selalu meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Mengembangkan diri
- e. Meningkatkan kualitas dan mutu
- f. Efisiensi

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Variabel-variabel X merupakan variabel-variabel bebas (independen), sedangkan variabel Y merupakan variabel terikat (dependen), serta a merupakan konstanta dan b merupakan koefisien regresi disetiap variabel bebas, pemberian *briefing* (X1), *reward* (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) diformulasikan dengan persamaan diatas, perhitungan uji F, Uji t dan uji Koefisien Determinasi menggunakan *software* SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t-hitung	Sig.
Konstanta	25,117	3,691	0,000
Pemberian briefing (X1)	0,159	1,060	0,013
Reward (X2)	0,265	2,501	0,010
Lingkungan kerja (X3)	0,391	2,331	0,016
F-Hitung = 55.210			
Adjust R ² = 0,800			

Sumber : Olah data, 2023

Hasil olah data diatas menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 25,117 + 0,159 X_1 + 0,265 X_2 + 0,391 X_3 + e$$

Uji pengaruh pemberian *briefing* terhadap produktivitas kerja karyawan seperti tabel IV.16, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,060 dengan nilai (0,013) < 0,05 yang berarti pemberian *briefing* berpengaruh signifikan positif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Uji pengaruh *Reward* terhadap produktivitas kerja karyawan seperti pada tabel IV.9 diperoleh nilai t hitung sebesar 2,501 dengan nilai (0,010) < 0,05 yang artinya *reward* berpengaruh signifikan positif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Uji pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan seperti pada tabel IV.9 diperoleh nilai t hitung sebesar -2,331 dengan nilai (0,016) < 0,05 yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan

Hasil analisis uji validitas memperoleh *p-value* senilai 0,000 sehingga setiap item dinyatakan valid, untuk uji hasil reliabilitasnya memperoleh *cronbach alpha* senilai 0,702 sehingga setiap item dinyatakan reliabel. Dari hasil pengujian Hipotesis secara parsial ini menunjukkan bahwa pemberian *briefing* diperoleh dari nilai t hitung sebesar 1,060 dengan nilai sig 0,013 < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama: “Diduga pemberian *briefing* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar”, diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang digunakan yaitu teori manajemen sumber daya manusia dimana dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal seperti halnya adanya pemberian *briefing*. Hasil penelitian ini didukung Dadang dan Heriyanto, Feri (2019) yang menghasilkan pemberian *briefing* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil analisis uji validitas memperoleh *p-value* senilai 0,000 sehingga setiap item dinyatakan valid, untuk uji hasil reliabilitasnya memperoleh *cronbach alpha* senilai 0,819 sehingga setiap item dinyatakan reliabel. Dari hasil pengujian Hipotesis secara parsial ini menunjukkan bahwa *reward* diperoleh dari nilai t hitung sebesar 2,501 dengan nilai sig 0,010 < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang kedua : “Diduga *reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar.”, diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang digunakan yaitu teori manajemen sumber daya manusia dimana dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal seperti halnya adanya *reward*. Hasil penelitian ini didukung Noviyani, Tzaza

Dini dan Gaspul, Ahmad (2019) yang menghasilkan *reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil analisis uji validitas memperoleh *p-value* senilai 0,000 sehingga setiap item dinyatakan valid, untuk uji hasil reliabilitasnya memperoleh *cronbach alpha* senilai 0,876 sehingga setiap item dinyatakan reliabel. Dari hasil pengujian Hipotesis secara parsial ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja diperoleh dari nilai *t* hitung sebesar 2,331 dengan nilai $\text{sig } 0,016 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang ketiga : “Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar.”, diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang digunakan yaitu teori manajemen sumber daya manusia dimana dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal seperti halnya adanya lingkungan kerja. Hasil penelitian ini didukung Noviyani dan Gaspul (2019) yang menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil analisis diperoleh nilai *F* hitung sebesar 47.038 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, maka diperoleh pemberian *briefing*, *reward* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini selaras dengan teori yang digunakan yaitu manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi perilaku seseorang seperti meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu pemberian *briefing*, *reward* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang ke empat “Diduga pemberian *briefing*, *reward* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar” terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah :

1. Pemberian *Briefing* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar .
2. *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar.
4. Pemberian *Briefing*, *reward*, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar.

SARAN

Bagi Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka perlu adanya peningkatan Pemberian *Briefing*, *reward*, dan Lingkungan Kerja. Untuk penelitian selanjutnya, penulis dapat menambahkan variabel lain yang belum ada dipenelitian ini. *Reward* mempunyai pengaruh yang dominan dibanding variabel lain, untuk itu Departemen AJL di PT. Delta Merlin Dunia Textile 2 Karanganyar agar memperhatikan *Reward* untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dadang dan Feri Hariyanto (2019). Pengaruh Pemberian *Briefing* Dan Peran Supervisor Terhadap Produktivitas kerja karyawan Karyawan Pada Pt.Gmf Aeroasia Tbk.*Dynamic Management Journal*.Vol 4 No 1, Halaman 53-59
- Dian Permatasari (2019). Pengaruh *Reward* Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Karyawan PT. Mitek Cabang Lampung Tengah. *Skripsi thesis, IIB Darmajaya*.

- Dicky Saputra, N. L. 2017. Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-14.
- Fahmi. 2017. *Reward dan Punishment*. Cetakan keenam. Jakarta: PT Adi Makmur
- Freddy Liong. (2016). *Morning Briefing Work*. Cetakan Kesatu. Depok: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA
- Genius, 2018, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta, BPFE.
- Kamsanuddin dan Ramadhany, Sony (2022). Pengaruh Pemberian Briefing Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas kerja karyawan Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Datel Ciputat. *Dynamic Management Journal*. Vol 7 No 1, Halaman 15-25
- Nitisemito. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung
- Prabu Anwar Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Keempat belas. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Radiyatmo dan Amoj, (2018). *Karyawan Unggul Perusahaan Hebat*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Robbins, dan Coulter. 2010. *Manajemen* Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga
- Safithri, Marsha N., 2022. *Apaitu Briefing, Ketahui Apa, Tujuan dan Manfaatnya?*. Artikel internet. <https://majoo.id/solusi/detail/arti-briefing-adalah>, diakses 26 Aug 2022.
- Samuel, 2017, *Manajemen Personalia*: Jogja, Cendana Medika.
- Sugiyanto, 2020. *Briefing Kerja*. Surabaya. CV Maju Sejati
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Wirjana, Bernardine R (2017) *Mencapai Manajemen Berkualitas*. Andi. Yogyakarta
- Wirman Syafri dan Alwi. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: IPDN Press