

# Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Job Insecurity Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Lampung

Anggawidia Wibaselppa<sup>1</sup>, Muprihan Thaib<sup>2</sup>, Bandarsyah<sup>3</sup>, Reisa Dyasvaro  
Zulanda Putri<sup>4</sup>, Agustin Galalea Martha<sup>5</sup>

<sup>1,2,4,5</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

<sup>3</sup>Fakultas Desain, Hukum dan Pariwisata, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 93 Gedung Meneng, Bandar Lampung, Kodepos: 35145

No HP: 081272245555

e-mail: [<sup>1</sup>anggawidia@darmajaya.ac.id](mailto:anggawidia@darmajaya.ac.id), [<sup>2</sup>muprihant@darmajaya.ac.id](mailto:muprihant@darmajaya.ac.id), [<sup>3</sup>bandarsyah@darmajaya.ac.id](mailto:bandarsyah@darmajaya.ac.id),  
[<sup>4</sup>reisa.dyasvaro@darmajaya.ac.id](mailto:reisa.dyasvaro@darmajaya.ac.id)

## ABSTRACT

*The decline in employee productivity has become a crucial issue in the agribusiness industry, demanding attention to internal factors such as the physical work environment and job insecurity. This study aims to evaluate the influence of the physical work environment and job insecurity on employee productivity in the agribusiness manufacturing sector. A quantitative research approach was employed using purposive sampling, involving 45 respondents from the production department. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 20. The results indicate that both independent variables have a significant influence both partially and simultaneously on employee productivity. These findings emphasize the importance of fostering a supportive work environment and ensuring job stability to enhance employee performance in a sustainable manner.*

**Keywords – Physical Work Environment, Job Insecurity, Employee Productivity.**

## ABSTRAK

Penurunan produktivitas karyawan menjadi isu krusial dalam industri agribisnis, terutama yang berkaitan dengan faktor internal seperti kondisi fisik tempat kerja dan perasaan ketidakpastian pekerjaan. Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana lingkungan kerja fisik serta job insecurity memengaruhi produktivitas karyawan di sektor manufaktur agribisnis. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan metode purposive sampling yang melibatkan 45 responden dari divisi produksi. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS versi 20. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas kerja. Temuan ini mengindikasikan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memperhatikan aspek stabilitas pekerjaan guna mendorong kinerja optimal karyawan.

**Kata Kunci – Lingkungan Kerja Fisik, Job Insecurity, Produktivitas Karyawan.**

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberhasilan pelaksanaan strategi perusahaan. Rendahnya tingkat produktivitas sering kali dikaitkan dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai serta tingginya tingkat ketidakpastian kerja (*job insecurity*). Ketika karyawan merasa posisinya di perusahaan tidak aman atau tidak

memiliki kepastian masa depan, hal ini dapat menimbulkan tekanan psikologis dan menurunkan semangat kerja. Data dari PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk tahun 2023 mencatat penurunan pencapaian target produksi yang signifikan. Situasi ini menunjukkan pentingnya kenyamanan lingkungan kerja serta jaminan stabilitas pekerjaan dalam menunjang produktivitas. Berikut ini adalah data capaian produksi selama tahun 2023:

**Tabel 1. Hasil Produksi PT Japfa Comfeed Indonesia. Tbk, Tahun 2023**

Periode	Target	Hasil Produksi (TON)	Selisih	Produktivitas Tenaga Kerja (%)
Januari	20.000	17,847	2,153	64,59
Februari	20.000	15,128	4,872	60,61
Maret	20.000	17,821	2,179	64,91
April	20.000	16,519	3,481	73,53
Mei	20.000	15,529	4,471	62,21
Juni	20.000	13,067	6,933	69,8
Juli	20.000	11,399	8,601	43,49
Agustus	20.000	12,103	7,897	44,08
September	20.000	9,702	10,298	40,92
Oktober	20.000	10,336	9,664	38,89
November	20.000	10,124	9,876	36,45
Desember	20.000	10,258	9,742	37,76
Total	<b>240.000</b>	<b>159,833</b>	<b>80,167</b>	<b>53</b>

Sumber: PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Lampung 2023.

Rata-rata produktivitas tenaga kerja hanya mencapai sekitar 53,6% dari target tahunan, yang menjadi indikasi kuat adanya faktor internal yang menghambat kinerja optimal. Setiawan dan Handayani (2023) menyatakan bahwa turunnya produktivitas lebih sering disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung dan tekanan psikologis akibat kekhawatiran kehilangan pekerjaan dibandingkan dengan kemampuan individu semata.

Faktor-faktor seperti pencahayaan yang buruk, kebisingan, atau tata letak ruang yang tidak ergonomis berkontribusi terhadap menurunnya motivasi, kenyamanan, dan konsentrasi karyawan dalam bekerja (Hasibuan, 2023). Tekanan yang muncul akibat job insecurity, terutama dalam konteks pekerjaan kontrak jangka pendek atau industri padat karya, dapat mengganggu kesejahteraan mental karyawan (Yuliana & Prabowo, 2022).

Wardani (2021) menambahkan bahwa ketidakpastian kerja merupakan persepsi individu tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dipicu oleh berbagai faktor, seperti

ketidakstabilan organisasi dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Peningkatan tingkat job insecurity diketahui berpotensi menyebabkan stres dan penurunan kesehatan mental. Di sisi lain, kompensasi yang layak dapat meningkatkan semangat kerja dan berkontribusi terhadap pencapaian produktivitas yang lebih tinggi.

Produktivitas kerja memiliki dampak positif, karena menunjukkan efisiensi antara hasil kerja dan waktu yang dibutuhkan dalam proses produksi. Sebaliknya, rendahnya produktivitas dapat menyebabkan meningkatnya jumlah pengangguran karena berkurangnya efisiensi tenaga kerja. PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk merupakan salah satu perusahaan agrifood besar di Indonesia, yang bergerak di sektor pakan ternak, pembibitan ayam, hingga pengolahan hasil pertanian. Keunggulan perusahaan ini adalah skala ekonomi dan integrasi vertikal dari proses hulu ke hilir, yang menjamin mutu produk. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui:

1. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan,
2. Pengaruh job insecurity terhadap produktivitas karyawan, dan
3. Pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan job insecurity terhadap produktivitas karyawan.

Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan cerminan dari sikap mental untuk terus melakukan perbaikan dan percaya bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari kemarin. Penilaian produktivitas ini menjadi penting, baik bagi perusahaan dalam upaya peningkatan efisiensi, maupun bagi karyawan sebagai masukan untuk peningkatan kualitas kerja. Rachmawati & Nugroho (2024) juga menekankan bahwa elemen fisik seperti pencahayaan dan pengaturan ruang sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

## **2. TEORI DAN HIPOTESIS**

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja yang mencakup aspek sosial, psikologis, dan fisik yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Ketika lingkungan kerja dirancang secara kondusif, hal tersebut dapat menciptakan rasa aman, kenyamanan, serta meningkatkan semangat kerja pegawai, Rachmawati & Nugroho (2024). Lingkungan kerja yang bersih, rapi, dan tertata dengan baik tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga berdampak positif pada kesehatan dan motivasi karyawan (Nurjaya, 2021).

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja fisik dalam konteks penelitian ini mencakup beberapa aspek utama, antara lain:

1. Pencahayaan: Tingkat pencahayaan yang memadai mendukung penglihatan dan konsentrasi.
2. Sirkulasi udara dan ruang kerja: Sirkulasi yang baik menciptakan kenyamanan dalam aktivitas kerja.
3. Tata letak ruangan: Ruang kerja yang ergonomis mempermudah mobilitas dan efisiensi kerja.
4. Dekorasi: Desain interior yang mendukung estetika mampu meningkatkan mood kerja.
5. Kebisingan: Tingkat kebisingan rendah sangat penting untuk menjaga fokus dan kestabilan psikologis.
6. Fasilitas: Ketersediaan alat dan perlengkapan yang menunjang aktivitas kerja akan memengaruhi kelancaran proses kerja.

Secara keseluruhan, kualitas lingkungan kerja fisik yang optimal akan memberikan kontribusi besar terhadap kinerja individu maupun organisasi.

### ***Job Insecurity***

*Job insecurity* atau ketidakpastian kerja merujuk pada persepsi individu tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan atau tidak adanya jaminan kelangsungan kerja di masa depan, Yuliana & Prabowo (2022). Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak aman, akan muncul rasa cemas, stres, bahkan ketidaknyamanan psikologis yang dapat memengaruhi semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. *Job insecurity* biasanya dipicu oleh beberapa hal seperti kontrak kerja yang tidak permanen, perubahan struktur organisasi, ketidakstabilan ekonomi, atau kurangnya kejelasan karier. Menurut Saputra (2020), semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan, maka semakin besar kemungkinan munculnya tekanan psikologis, yang pada gilirannya berdampak pada turunnya produktivitas dan kesehatan mental. Wardani (2021) membagi *job insecurity* ke dalam beberapa indikator, yaitu:

1. Makna pekerjaan bagi individu: Bagaimana karyawan memaknai eksistensi dan kontribusinya dalam pekerjaan.
2. Kekhawatiran kehilangan pekerjaan: Tingkat kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja.

3. Ketidakberdayaan (*powerlessness*): Perasaan tidak memiliki kendali terhadap nasib pekerjaan yang dijalani.

*Job insecurity* dalam tingkat tertentu dapat dimaklumi, namun bila berlarut-larut, hal ini menjadi faktor penghambat utama terhadap performa kerja dan iklim organisasi yang sehat.

### **Produktivitas Kerja Karyawan**

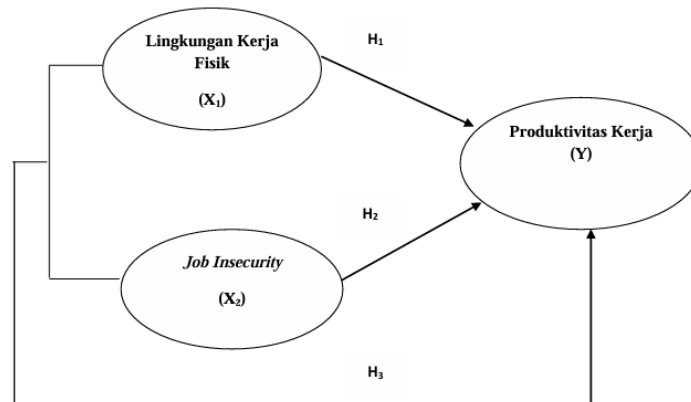
Produktivitas kerja merupakan tolok ukur utama dalam menilai kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Suwandi (2022) menyebutkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain, produktivitas menunjukkan seberapa efisien seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Silalahi (2021) menambahkan bahwa produktivitas tidak hanya terkait dengan kuantitas output, tetapi juga mencakup kualitas hasil kerja, efisiensi waktu, dan kemampuan untuk berkembang. Oleh sebab itu, karyawan dikatakan produktif apabila mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, hasil yang memuaskan, serta menunjukkan inisiatif untuk memperbaiki kinerja. Dalam penelitian ini, indikator produktivitas kerja mencakup:

1. Kemampuan: Kapasitas individu dalam memahami dan menyelesaikan tugas.
2. Peningkatan hasil kerja: Adanya progres dari waktu ke waktu.
3. Semangat kerja: Antusiasme dalam menjalani aktivitas kerja sehari-hari.
4. Pengembangan diri: Keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi.
5. Kualitas atau mutu hasil kerja: Sejauh mana hasil kerja memenuhi standar organisasi.

Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kombinasi antara kemampuan individu, kondisi kerja yang mendukung, serta stabilitas emosional dan psikologis dalam bekerja, Fatimah & Widodo (2024).

### **Model Empiris**

Berdasarkan pembahasan dan telaah pustaka dengan mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Lampung” dapat dibuat kerangka berfikir sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Empiris Penelitian**

### Hipotesis

H1: Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H2: *Job Insecurity* diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H3: Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## 3. METODE PENELITIAN

### Objek dan Subjek Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada variabel *produktivitas kerja karyawan*, yang diasumsikan dipengaruhi oleh dua aspek utama, yaitu *lingkungan kerja fisik* dan *job insecurity* (ketidakpastian kerja). Subjek yang diteliti adalah karyawan bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Lampung, dengan total populasi sebanyak 80 orang.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Teknik ini memungkinkan peneliti memilih responden berdasarkan kriteria khusus yang relevan dengan tujuan penelitian. Karyawan yang dijadikan sampel berjumlah 45 orang, dengan kriteria telah bekerja minimal satu tahun, memiliki pengalaman langsung terhadap kondisi kerja, dan bersedia memberikan data melalui pengisian kuesioner.

### Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden. Sedangkan data sekunder

diambil dari dokumen perusahaan yang berisi informasi target dan realisasi produksi selama periode yang diteliti.

### Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 20.0. Selain uji regresi linier berganda, penelitian ini juga menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, dan uji F untuk mengukur pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang dimaksud. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada ketiga variabel, yaitu Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Job Insecurity ( $X_2$ ), dan Produktivitas Kerja ( $Y$ ) memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,287), yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan telah memenuhi syarat kelayakan sebagai alat ukur penelitian.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja Fisik**

<i>Item Pernyataan</i>	<i><math>r_{hitung}</math></i>	<i><math>r_{tabel}</math></i>	<i>Kondisi</i>	<i>Hasil</i>
<i>Pernyataan 1</i>	0,682	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Pernyataan 2</i>	0,701	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Pernyataan 3</i>	0,823	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Pernyataan 4</i>	0,557	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Pernyataan 5</i>	0,675	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Pernyataan 6</i>	0,667	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Pernyataan 7</i>	0,790	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Pernyataan 8</i>	0,678	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Pernyataan 9</i>	0,669	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Pernyataan 10</i>	0,642	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024, SPSS 20.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan variabel Lingkungan Kerja Fisik dinyatakan valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas ( $X_2$ ) Job Insecurity**

<i>Item Pernyataan</i>	<i><math>r_{hitung}</math></i>	<i><math>r_{tabel}</math></i>	<i>Kondisi</i>	<i>Hasil</i>
<i>Pernyataan 1</i>	0,658	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Pernyataan 2</i>	0,572	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Pernyataan 3</i>	0,759	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Pernyataan 4</i>	0,554	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Pernyataan 5</i>	0,520	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid



<i>Pernyataan 6</i>	0,573	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Pernyataan 7</i>	0,371	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Pernyataan 8</i>	0,428	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024, SPSS 20.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan variabel *Job Insecurity* dinyatakan valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas (Y) Produktivitas Kerja**

<i>Item Pernyataan</i>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<i>Kondisi</i>	<i>Hasil</i>
<i>Pernyataan 1</i>	0,727	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Pernyataan 2</i>	0,451	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Pernyataan 3</i>	0,680	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Pernyataan 4</i>	0,638	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Pernyataan 5</i>	0,487	0,287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024, SPSS 20.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan variabel Produktivitas Kerja dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diuji menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Hasilnya menunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

<i>Item Variabel</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Nilai Cronbach Alpa Minimum</i>	<i>Ket</i>
<i>Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)</i>	0,874	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
<i>Job Insecurity (X<sub>2</sub>)</i>	0,655	0,6000 – 0,7999	Tinggi
<i>Produktivitas Kerja</i>	0,702	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber: Data diolah pada tahun 2024, SPSS 20.0

Variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki konstanta  $\alpha$  0,874 yang membuktikan bahwa variabel sangat reliabel. Variabel Job Insecurity memiliki konstanta  $\alpha$  sebesar 0,655 membuktikan bahwa variabel reliabel. Variabel Produktivitas Kerja memiliki konstanta  $\alpha$  sebesar 0,702 bahwa variabel Y reliabel. Hal Ini berarti membuktikan dari ketiga variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang cukup tinggi dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

### Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut:



**Tabel 6. Hasil Perhitungan *Coefficients* Regresi**

<i>Variabel</i>	<i>Nilai regresi</i>
<i>Constant</i>	16.032
<i>Lingkungan Kerja Fisik</i>	0.229
<i>Job Insecurity</i>	0.259

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024, SPSS 20.0

Model regresi yang terbentuk dari hasil analisis dan pengolahan data adalah:  $Y = 16.032 + 0.229 X_1 + 0.259 X_2$

- Nilai konstanta sebesar 16.032 menunjukkan bahwa ketika variabel  $X_1$  dan  $X_2$  bernilai nol, maka produktivitas kerja berada pada nilai dasar tersebut.
- Koefisien  $X_1$  (Lingkungan Kerja Fisik) sebesar 0.229 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada  $X_1$  akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.229 satuan.
- Koefisien  $X_2$  (*Job Insecurity*) sebesar 0.259 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada  $X_2$  juga akan meningkatkan produktivitas sebesar 0.259 satuan.

Menariknya variabel *job insecurity* justru menunjukkan pengaruh positif. Hal ini bisa diinterpretasikan bahwa rasa ketidakamanan tertentu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sebagai bentuk adaptasi terhadap tekanan.

#### Uji t (Parsial)

Hasil uji t (parsial) digunakan untuk menguji signifikan antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 7. Uji t (Parsial)**

<i>Variabel</i>	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	<i>Kondisi</i>	<i>t<sub>hitung</sub></i>	<i>t<sub>tabel</sub></i>	<i>Kondisi</i>	<i>Ket</i>
<i>Lingkungan Kerja Fisik</i>	0,000	0,05	Sig<alpha	3.811	1,681	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak
<i>Job Insecurity</i>	0,002	0,05	Sig<alpha	3.360	1,681	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024, SPSS 20.0

Berdasarkan hasil yang didapatkan perhitungan menunjukkan variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} = 3.811 > t_{tabel} = 1.681$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$  artinya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel Job Insecurity ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} = 3.360 > t_{tabel} = 1.681$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$  artinya juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian Nabella (2021) mengatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Kondisi Lingkungan Kerja Fisik dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dengan demikian secara parsial kedua variabel bebas memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Menurut Saputra (2017) *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak.

### Uji f (Simultan)

Hasil uji f (simultan) semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Simultan**

<i>Variabel</i>	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	<i>Kondisi</i>	<i>t<sub>hitung</sub></i>	<i>t<sub>tabel</sub></i>	<i>Kondisi</i>	<i>Ket</i>
<i>Lingkungan Kerja Fisik Job Insecurity</i>	0,000	0,05	Sig<alpha	3.811	1,681	thitung > ttabel	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024, SPSS 20.0

Hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 7.769 > F_{tabel} = 3.22$  dan  $p\text{-value} < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Job Insecurity secara signifikan memengaruhi Produktivitas Kerja. Artinya, keberhasilan produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil kombinasi dari kondisi kerja dan perasaan psikologis terhadap pekerjaan. Sehingga diharapkan subjek yang terlibat dalam penelitian ini untuk tetap mempertahankan *job insecurity* yang telah dimiliki terutama dorongan untuk menyelesaikan tugas dan keinginan untuk berhasil dalam bekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### Pembahasan

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan-temuan terdahulu. Penelitian oleh Nabella (2021) menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik yang mendukung dengan pencahayaan yang cukup, ventilasi baik, dan tata letak ergonomis mampu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, temuan ini sejalan dengan pendapat Saputra (2017) bahwa meskipun job insecurity umumnya memiliki dampak negatif, dalam beberapa kasus, tekanan psikologis yang muncul justru dapat memicu semangat kerja sebagai bentuk respon adaptif. Penjelasan tersebut diperkuat oleh studi terbaru

yang menyatakan bahwa produktivitas tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga pada sejauh mana karyawan merasa aman secara psikologis dan didukung oleh lingkungan kerja yang memadai, Fatimah & Widodo (2024).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja: Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Aspek-aspek seperti pencahayaan, tata letak ruang, sirkulasi udara, dan fasilitas kerja terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan kondusif, sehingga mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka secara optimal.
2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja: *Job insecurity* juga memberikan pengaruh yang nyata terhadap produktivitas. Meski secara umum ketidakpastian kerja dianggap berdampak negatif, dalam konteks ini perasaan tidak aman justru memicu sebagian karyawan untuk bekerja lebih keras sebagai bentuk usaha mempertahankan pekerjaan mereka.
3. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja Fisik dan *Job Insecurity* terhadap Produktivitas: Ketika digabungkan dalam satu model, kedua variabel bebas tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perubahan produktivitas kerja. Kombinasi antara lingkungan fisik yang mendukung dan persepsi psikologis yang realistis tentang pekerjaan menjadi faktor kunci dalam menjaga kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gabungan faktor eksternal (lingkungan kerja fisik) dan internal (persepsi akan keamanan kerja).

**DAFTAR PUSTAKA**

Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 460548. (Jurnal)

Fatimah, Z., & Widodo, D. (2024). Managing job insecurity to boost employee engagement and productivity: A case study in Indonesian agrifood sector. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 50–62. (Jurnal)

Hasibuan, D., Wibowo, R., & Permata, S. (2023). The role of work environment and psychological well-being on employee performance. *Indonesian Journal of Human Resource Development*, 5(1), 23–35. (Jurnal Internasional)

Nabella, S. D., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai unit usaha hunian, gedung, agribisnis Dan taman badan usaha fasilitas dan lingkungan pada badan perusahaan batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 30-38. (Jurnal)

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74. (Jurnal)

Nurwidiawati, S., & Rahayu, M. (2024). Pengaruh Job Insecurity Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Moderasi. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(1), 347-354. (Jurnal)

Putri, M. N., & Rivai, H. A. (2019). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap intensi turnover pada dosen institut teknologi padang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 35-48. (Jurnal)

Rachmawati, S., & Nugroho, T. (2024). The influence of physical workspace design on employee satisfaction and performance. *Journal of Organizational Studies*, 6(1), 12–24. (Jurnal)

Rahayu, S. (2020). Analisis Dampak Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Tetap di IBI Darmajaya. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 6(2), 1-9. (Jurnal)

Rahmawati, N. A. (2021). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus UMKM Arumanis Haji Ardi Berbah). *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 433-439. (Jurnal)

Saputra, B., Ningsih, D. S., & Rahayu, D. D. (2017). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi non finansial dan job insecurity terhadap turnover intention PT. Parit Padang Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University). (Jurnal)

Setiawan, H., & Handayani, P. (2023). Factors affecting employee productivity in agribusiness companies. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kompetitif*, 11(2), 103-115. (Jurnal)

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Cetakan ke-8. Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta, 244. (Buku)

Wardani, L. M. I., & Amalia, W. N. (2021). *Psychological capital, job insecurity, dan burnout*. Penerbit NEM. (Buku)

Yuliana, R., & Prabowo, A. (2022). Job insecurity and its psychological impact on contract-based employees in manufacturing. *Journal of Industrial Psychology and Management*, 4(2), 78-89. (Jurnal)