PRODUKTIVITAS KARYAWAN DITINJAU DARI LINGKUNGAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA UD. PRIMA JAYA SURAKARTA

Silviana Fransiska Anggreini, Sarsono, Fithri Setya Marwati
Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta
Email: silviana150999@gmail.com

Abstract : *Companies in carrying out their activities must have goals to be achieved. In realizing this goal, every company must have a precise strategy. One of the strategic targets in achieving goals is human resources. This is important because human resources are the key of a company to success reach. The purpose of study is to sees the effect of environment, discipline , and motivation, and on the productivity of UD Prima Jaya Surakarta employees. Descriptive quantitative is used in study. Primary data and secondary data are used in this study. The sampling technique used is the non-probability sampling technique with the saturated sample method. The results of this study from SPSS software is known if the environment, discipline, and motivation, have a positive effect on the productivity of UD Prima Jaya Surakarta employees.*

Keywords: *Work Productivity, Environment, Discipline , and Motivation.*

Abstrak : *Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya pasti memiliki arah yang menjadi target dalam perusahaan Dalam mewujudkan tujuan tersebut maka setiap perusahaan harus memiliki strategi jitu. Salah satu yang menjadi target strategi dalam pencapaian tujuan yaitu SDM. SDM penting sebab manusia bagian dari kunci kesuksesan sebuah perusahaan untuk menuju target dan sasarannya. Hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan UD Prima Jaya Surakarta. Pendekatan penelitian memakai deskriptif kuantitatif. Data primer dan data sekunder digunakan dalam penelitian ini. Teknik non-probability Sampling sebagai teknik dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Hasil penelitian ini dapat dilihat dari olah data SPSS yang diketahui jika lingkungan, disiplin, dan motivasi, ada dampaknya pada produktivitas karyawan UD Prima Jaya Surakarta.*

Kata Kunci: *Produktivitas Kerja, Lingkungan, Motivasi, dan Disiplin Kerja*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya menentukan target yang akan dicapai perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan tersebut maka setiap perusahaan harus memiliki strategi jitu. Salah satu yang menjadi target strategi dalam pencapaian tujuan yaitu SDM. Hal ini penting dikarenakan SDM bagian penting dalam pencapaian tujuan dan target perusahaan.

Salah satu faktor keberhasilan organisasi perusahaan dilihat dari produktivitas karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Produktivitas merupakan bagian penting perusahaan untuk meraih target dan sasaran yang telah direncanakan oleh

perusahaan (Kustini *et al*, 2020). Produktivitas memiliki fungsi dalam melihat kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan dan aturan perusahaan. Sebuah perusahaan dengan SDM yang kurang profesional dan tidak memiliki sifat kompetitif, maka dapat menyebabkan kemunduran sebuah perusahaan sehingga tidak mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Lingkungan merupakan faktor yang memiliki pengaruh dalam mengukur produktivitas karyawan. (Saleh & Utomo, 2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai bagian penting bagi produktivitas karyawan karena menjadi tempat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Purnami & Utama (2019) mengemukakan jika lingkungan kerja mempunyai dampak bagi kinerja karyawan terutama dalam hal produktivitas.

Motivasi sebagai bagian yang memiliki kaitan yang erat dengan produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan tingginya motivasi maka seseorang akan membuat orang tersebut memiliki semangat dalam melakukan tugasnya, sehingga orang tersebut dapat melaksanakan jauh lebih cepat dan dengan hasil sesuai dengan yang ditetapkan (Liana, 2020). Suwanto *et al* (2021) menyebutkan bahwa motivasi diperlukan karena dapat memberikan optimisme dan bersemangat serta memiliki antusias dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Santoni & Suana (2018), motivasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa finansial maupun nonfinansial.

Disiplin kerja juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Karyawan dengan sikap disiplin seperti patuh terhadap aturan, datang sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, mempunyai moralitas yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Santoni & Suana (2018), disiplin pada dasarnya digunakan untuk mengetahui atau mengukur diri seseorang agar melakukan tindakan sesuai dengan aturan. Agustini & Dewi (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja terdiri dari kombinasi penghargaan, sikap setia, patuh pada aturan yang berlaku, berjiwa besar dalam menjalankan punishment.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah perbandingan antara pencapaian hasil sesuai target dengan hal-hal yang digunakan untuk mendukung pencapaian hasil tersebut (Ratmat, 2017: 140). Produktivitas merupakan tingkatan efisiensi melakukan proses produksi barang dan jasa (Tumiwa *et al*, 2017). Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan untuk memproduksi dibandingkan dengan hal-hal yang terlibat dalam proses produksi tersebut, seorang karyawan memiliki produktivitas apabila barang dan jasa yang diproduksinya sesuai dengan yang dicita-citakan (Kustini *et al*, 2020). Jadi menurut penulis, produktivitas kerja adalah tingkat efisiensi karyawan dalam memproduksi barang dan jasa yang disesuaikan dengan jumlah dan hasil produksi yang diselesaikan sebanding dengan sumber daya yang digunakan baik secara sumber daya material, waktu dan tenaga.

Lingkungan

Lingkungan kerja yaitu hal yang ada di lingkup pegawai yang memiliki pengaruh bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Alex, 2011: 183). Sedarmayanti (2010: 21) lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat karyawan bekerja, cara bekerja, dan segala aturan yang ada Menurut Purnami & Utama (2019) lingkungan kerja yaitu hal yang ada dilingkup pegawai yang memberikan pengaruh bagi karyawan tersebut dalam

bekerja contohnya kebersihan dan suara. Jadi menurut penulis, lingkungan kerja bagian vital dalam wilayah sekitar karyawan dalam menjalankan aktivitasnya.

Motivasi

Motivasi merupakan perilaku yang berorientasi pada sebuah cita-cita. Jadi motivasi sebagai bagian penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi ada dua meliputi rasa puas terhadap pekerjaan dan yang berhubungan dengan keuangan dimana kedua motivasi tersebut memiliki korelasi (Veithzal Rivai, 2011: 839). Motivasi kerja merupakan dukungan bagi diri seseorang sehingga mendapatkan output pekerjaan sesuai yang diharapkan. Motivasi banyak dilakukan oleh perusahaan karena dengan adanya motivasi yang baik amakn sistem perusahaan juga berjalan dengan baik.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk bijak di tempat kerja, bijak diartikan sebagai patuh pada aturan (Dessler, 2017: 464). Disiplin karyawan harus ditekankan sejak awal karyawan tersebut bekerja. Setiap karyawan wajib mematuhi aturan yang ada dalam perusahaan yang telah disepakati diawal bekerja dan siap menerima punishmen apabila melanggar aturan Jadi menurut penulis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap pegawai yang ada hubungannya dengan taat dan patuh pada akad yang dibuat. Disiplin Kerja merupakan ketersediaan dan kesadaran pekerja dalam mematuhi peraturan perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitiannya adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di UD Prima Jaya Surakarta yang beralamat di Jl Veteran No 199 Serengan, Kota Surakarta. Teknik *non-probability Sampling* dan metode sampel jenuh digunakan karena seluruh komponen dari populasi dipakai. Arikunto (2010: 120), jika populasi dibawah 100 orang maka populasi digunakan apabila populasi diatas 100 orang maka diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Oleh karena jumlah populasi ini adalah 40 maka diambil semua. Jadi sampel dalam penelitian ini 40 responden dari seluruh karyawan UD Prima Jaya Surakarta.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1
Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Parameter normal	Rata-rata	0,0000000
	Std.dev iasi	1,46093327
variabel	Konstanta	0,111
	Positif	0,086

	Negatif	-0,111
Statistik		0,111
Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Hasil pengujian *Kolmogrov-Smirnov* didapatkan nilai signifikansi untuk model regresi diatas 0,05. Dapat disimpulkan data normal.

Tabel .2
Multikolinearitas

Model		T	Sig.	Collinearity Statistics Toleranc e	VIF
1	(Constant)	-0,03 1	0,976		
	Lingkungan (X ₁)	1,89 8	0,066	0,367	2,724
	Motivasi (X ₂)	2,51 3	0,017	0,209	4,774
	Disiplin Kerja (X ₃)	1,87 6	0,069	0,365	2,739

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Dari tabel 4.2 didapatkan pada kolom tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, artinya data tidak multikolinearitas. Penelitian ini baik untuk produktivitas karyawan.

Tabel .3
**Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a**

Model		T	Sig.	Collinearity Statistics Toleranc e	VIF
1	(Constant)	1,120	0,270		
	Lingkungan (X ₁)	1,260	0,216	0,367	2,724
	Motivasi (X ₂)	-0,927	0,360	0,209	4,774
	Disiplin Kerja (X ₃)	0,072	0,943	0,365	2,739

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Dari tabel 4.3 didapatkan semua nilai signifikansi > 0.05, maka ditarik kesimpulan variabel bebas tersebut tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Estimasi Regresi
Unstandardized Standardized
Coefficients Coefficients

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-0,046	1,506		-0,031	0,976
	Lingkungan (X_1)	0,261	0,137	0,255	1,898	0,066
	Motivasi (X_2)	0,469	0,187	0,446	2,513	0,017
	Disiplin Kerja (X_3)	0,172	0,091	0,252	1,876	0,069

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel IV.6 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,046 + 0.261 X_1 + 0.469 X_2 + 0.172 X_3 + e$$

Dapat dipaparkan sbagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 0,046

Artinya jika nilai konstanta (a) 0,046 sedangkan variabel lingkungan (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) tetap atau sama dengan nol, berarti produktivitas karyawan sebesar 0,046 dan membuktikan output positif.

- b. Koefisiensi Lingkungan (b_1) = 0.261

Hal ini berarti apabila nilai koefisiensi variabel lingkungan naik sebesar 0.261, serta variabel motivasi dan disiplin kerja diasumsikan memiliki nilai regresi tetap, maka nilai produktivitas karyawan naik sebesar 0.261 dan memberikan nilai positif.

- c. Koefisiensi Motivasi (b_2) = 0.469

Hal ini berarti apabila nilai koefisiensi variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 0.469, serta variabel lingkungan dan disiplin kerja dianggap memiliki nilai regresi tetap, maka nilai produktivitas karyawan naik sebesar 0.469 dan memberikan nilai positif.

- d. Koefisien Disiplin Kerja (b_3) = 0.172

Artinya, disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 0.172, di sisi lain variabel lingkungan dan motivasi memiliki nilai regresi tetap, maka produktivitas karyawan naik 0.172 dan menunjukkan hasil yang positif.

Uji F

Tabel 5
Hasil Regresi Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267,161	3	89,054	38,515	.000 ^b
	Residual	83,239	36	2,312		
	Total	350,400	39			

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Hasil dari tabel Anova didapatkan nilai F_{hitung} 132,205 sedangkan F_{tabel} dengan nilai 2,84. Jadi, $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan (X_1), motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Uji t

Tabel 6
Hasil Uji t
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-0,046	1,506		-0,031	0,976
	Lingkungan (X ₁)	0,381	0,174	0,432	2,473	0,023
	Motivasi (X ₂)	0,469	0,187	0,446	2,513	0,017
	Disiplin Kerja (X ₃)	0,347	0,169	0,386	2,426	0,039

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Diketahui $t_{hitung} (2,473) > t_{tabel} (2,026)$ dengan $sig (0,023) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti dijelaskan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Diketahui $t_{hitung} (2,513) > t_{tabel} (2,026)$ dengan $sig (0,017) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti dijelaskan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Diketahui $t_{hitung} (2,426) > t_{tabel} (2,026)$ dengan $sig (0,039) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Uji (R^2)

Tabel 7
Uji (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	0,762	0,743	1,521

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Dari tabel 4.7 terlihat bahwa nilai (R^2) yaitu 0,743. Disimpulkan bahwa 74,3% variasi variabel produktivitas karyawan diterangkan oleh faktor lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja, lalu sisanya sebesar 25,7% diterangkan oleh faktor lain diluar penelitian ini. Contohnya, kompetensi, budaya organisasi, kompensasi dan lain- lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan yaitu:

- Hasil Uji t menyatakan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD Prima Jaya Surakarta.
- Hasil Uji t menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan UD Prima Jaya Surakarta.
- Hasil uji t menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan UD Prima Jaya Surakarta.
- Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) menyatakan bahwa variabel lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja dapat menerangkan sebesar 74,3% terhadap produktivitas karyawan UD Prima Jaya Surakarta. Sedangkan sebesar 25,7% diterangkan oleh hal variabel selain dalam penelitian ini.

Saran

Dari hasil penelitian, maka saran yang dikemukakan adalah:

- Bagi UD Prima Jaya Surakarta, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar produktivitas karyawan meningkat misalnya bau-bauan, suara, rasa aman, penerangan, dan tempat kerja, memperhatikan dan mengembangkan motivasi pegawai dengan memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan saat menjalankan tugas supaya dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang memuaskan, serta meningkatkan kedisiplinan karyawan agar semua karyawan tertib dan taat pada aturan.
- Bagi yang akan melakukan penelitian, diharapkan mengambil variabel lain yang dapat memberikan pengaruh pada produktivitas karyawan. Seperti kompetensi, reward, budaya organisasi dan lain-lain yang memberikan kontribusi terhadap produktivitas karyawan suatu instansi pemerintahan maupun swasta.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2017). *Human resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bumen Redja Abadi–Bsd. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303-311.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 1(01), 65-72
- Purnami, N. I., & Utama, I. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611-5631.
- Ratmat. 2017. *Manajemen Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: CV Penerbit Qiara Media.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(10), 5379-5406.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Tumiwa, A., Tewel, B., & Palandeng, I. D. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo). *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).