

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PD. Usaha Food

Verna Trisnawati Juwita
Universitas Buddhi Dharma
Email : vernatrisna0@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian yaitu untuk memahami besarnya pengaruh variabel *independent* dengan variabel *dependent* melalui pendekatan kuantitatif. Instrumen kuesioner diisi melalui *Google Form* dan berhasil dikumpulkan sebanyak 80 orang. Mengolah data menggunakan SPSS Versi 25 untuk menganalisis data dan diperoleh hasil persamaan linear berganda $Y=4.898+0.239+0.432+0.230+\varepsilon$. Hasil koefisien korelasi lingkungan kerja sebesar 0.667 artinya mempunyai korelasi kuat; motivasi kerja sebesar 0.710 artinya mempunyai korelasi kuat; disiplin kerja sebesar 0.595 artinya mempunyai korelasi sedang. Hasil koefisien determinasi yaitu 0.573 menunjukkan bahwa pengaruh variabel *independent* mampu menjelaskan 57.3% terhadap variabel *dependent*, sisanya 42.7% dipengaruhi variabel lain. Berdasarkan uji hipotesis, diperoleh t_{hitung} lingkungan kerja sebesar $7.912 > 1.665$ Sig. $0,000 < 0,05$; t_{hitung} motivasi kerja sebesar $8.909 > 1.665$ Sig. $0,000 < 0,05$; t_{hitung} disiplin kerja sebesar $6.542 > 1.665$ Sig. $0,000 < 0,05$ artinya H_a di terima dan H_o di tolak disimpulkan ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial atas produktivitas karyawan. Berdasarkan pengujian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} yaitu $33.989 > F_{tabel}$ yaitu 2.72 dan Sig. $0,000 < 0,05$ yang disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama atas produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, persaingan dalam bidang sejenis menjadi kompetitif. Perusahaan di haruskan untuk siap menghadapi berbagai tantangan jika ingin bersaing dengan perusahaan sejenis. Oleh sebab itu, peranan karyawan berperan penting atas keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan perlu mengelola dan memprioritaskan sumber daya manusianya dengan cermat, hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan tersebut dapat berkontribusi secara efektif dalam merealisasikan visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas karyawan sangat penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan

Faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mencari karyawan yang kompeten dan terampil, tapi juga karyawan yang menunjukkan kemauan kuat untuk berusaha dan memiliki motivasi tinggi untuk mencapai kinerja yang baik. Namun lingkungan kerja yang tidak nyaman, bisa menurunkan kinerja karyawan dan secara tidak langsung akan menurunkan produktivitas perusahaan nantinya.

Motivasi kerja merupakan upaya yang dilakukan karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan yang bersifat dari dalam dirinya maupun pengaruh dari luar. Motivasi yang tinggi menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga karyawan menjadi lebih tekun, cermat, dan proaktif dalam memenuhi tanggung jawabnya. Dengan demikian, karyawan akan mampu mengikuti program kerja dan mematuhi peraturan sehingga mencapai target kerja yang telah ditetapkan yang memenuhi *deadline* dan standar kualitas yang memuaskan.

Disiplin merupakan sikap yang dibutuhkan perusahaan dari seluruh karyawannya. Dengan disiplin yang baik, maka bisa mempengaruhi hasil kerja karyawan semakin baik. Disiplin kerja juga mendorong karyawan untuk menjalankan kewajiban sesuai dengan peraturan perusahaan mencakup konsistensi dalam menjalankan tugas, bagaimana mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku serta menunjukkan tanggung jawab dan dedikasi terhadap pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja.

Menurut Prayoga & Santosa (2021) mengemukakan:

“Lingkungan tempat karyawan bekerja sangat penting untuk diperhatikan walaupun saat belum bekerja atau melakukan proses produksi karena lingkungan sekitar dapat memberikan dampak secara langsung kepada karyawannya.”

Menurut Sedarmayanti dalam Silaswara & Yuli (2021) menyatakan:

“Lingkungan kerja adalah tempat berkumpulnya sejumlah karyawan untuk bekerja yang didalamnya disediakan fasilitas-fasilitas yang mendukung pekerjaan demi tercapainya tujuan perusahaan agar sejalan terhadap visi misi perusahaan.”

Menurut Sinambela dalam Lena dan Kusnawan (2022) mengatakan:

“Lingkungan kerja ialah sebuah kehidupan sosial atau psikologis dimana para karyawan melaksanakan tugasnya.”

Motivasi Kerja.

Menurut Pamela dalam Janamarta (2022) yaitu:

“In order to compete with other businesses, a corporation must maintain sustainable performance through measurable initiatives, and motivation at work is the key to success.”

Menurut Santosa & Sulistyawan (2022) menerangkan bahwa:

“Motivasi dalam bekerja ialah kekuatan yang menggerakkan karyawan untuk diarahkan agar mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja keras dan melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan terorganisir.”

Menurut Janamarta & Martin (2023) menyampaikan bahwa:

“Motivasi ialah dorongan yang bisa timbul dari dalam diri ataupun dipengaruhi faktor luar. Harapannya bisa membuat karyawan semangat untuk bekerja dan melaksanakan tanggung jawabnya lebih baik.”

Disiplin Kerja.

Menurut Pratama dan Dhermawan (2020) memaparkan bahwa:

“Disiplin adalah peraturan atau norma sosial yang harus dituruti oleh semua karyawan yang telah bergabung pada perusahaan tersebut. Karyawan harus menaati peraturan yang ada, baik secara tertulis ataupun tidak tertulis agar meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.”

Menurut Janamarta & Lestari (2021) mengungkapkan bahwa:

“Disiplin kerja merupakan suatu keharusan atau kewajiban untuk diimplementasikan oleh karyawan dalam perusahaan dengan melaksanakan aturan dan norma yang telah ditetapkan. Harapannya agar disiplin kerja dapat membuat karyawan menjadi teratur atau terorganisir, baik dalam bersikap maupun berperilaku.”

Menurut Ginny & Zagoto (2023) menjelaskan bahwa:

“Jika perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai sikap disiplin maka perusahaan akan mencapai hasil kerja optimal karena disiplin dengan baik akan menggambarkan besarnya tanggung jawab karyawan kepada perusahaan atas tugas-tugas yang dibebankan.”

Produktivitas Karyawan.

Menurut Hernawan & Mulandoro (2021) menyatakan bahwa:

“Produktivitas kerja memiliki makna filosofis yaitu pandangan hidup yang berupaya dalam meningkatkan kualitas kemampuan dan keterampilan dalam bekerja seperti kondisi yang menggambarkan hari ini akan lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih unggul dari sekarang.”

Menurut Pujiarti & Ratana (2022) menyatakan bahwa:

“Produktivitas merupakan kemampuan atau upaya dari karyawan dengan membandingkan hasil dan sumber daya yang telah dipergunakan, artinya fokus pada hasil akhir atau prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.”

Menurut Silaswara & Aknes (2023) mengatakan bahwa:

“Produktivitas kerja diukur dengan membandingkan input dan output. Input dievaluasi dari sumber daya, waktu dan upaya. Hasil output berdasarkan unit, fisik atau bentuk serta nilainya. Output yang dihasilkan akan relatif karena akan dilihat dari input yang dipergunakan untuk produktivitas kerja.”

METODE

Jenis Penelitian

Penulis menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif yang digunakan untuk meneliti sampel dengan menganalisis data secara statistik menggunakan SPSS 25 yang tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dan kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut agar dapat menarik kesimpulan yang sesuai hasilnya.

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian adalah PD. Usaha Food yang merupakan perusahaan dagang bergerak dibidang produksi makanan yang mengolah daging untuk dijadikan *frozen food* berupa bakso dan otak-otak yang bermerek dagang 56 dengan kemasan produk bernama Planetaria 56.

Jenis dan Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini yaitu struktur perusahaan dan sejarah perusahaan. Sumber data diperoleh dari pengamatan secara langsung, melakukan wawancara terhadap manajer perusahaan, dan menyebarkan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Didalam penelitian ini, penulis menggunakan populasi sebanyak 80 orang dan sampelnya diambil dengan metode sampel jenuh, sebab populasi yang ada didalam perusahaan tidak terlalu banyak sehingga bisa dipakai semua untuk dijadikan sampel.

HASIL

- Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	0.573	0.556	3.60042

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1 Sumber: SPSS 25
 b. Dependent Variable: TotalY

Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja mampu menjelaskan sebanyak 57.3% atas Produktivitas Karyawan, sisanya yaitu 42.7% telah dipengaruhi variabel luar.

- Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.739	3.850		2.790	0.007
TotalX1	0.763	0.096	0.667	7.912	0.000

a. Dependent Variable: TotalY Sumber: SPSS 25

Diketahui $t_{\text{hitung}} 7.912 > t_{\text{tabel}} 1.665$ dan $Sig. 0,000 < 0,05$ yang dapat disimpulkan H_0 di tolak dan H_a^1 di terima, artinya lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan (Y).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.124	3.157		4.157	0.000
TotalX2	0.692	0.078	0.710	8.909	0.000

a. Dependent Variable: TotalY Sumber: SPSS 25

Diketahui $t_{\text{hitung}} 8.909 > t_{\text{tabel}} 1.665$ dan $Sig. 0,000 < 0,05$ yang dapat disimpulkan H_0 di tolak dan H_a^2 di terima, artinya motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan (Y).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.431	4.241		3.167	0.002
TotalX3	0.689	0.105	0.595	6.542	0.000

a. Dependent Variable: TotalY Sumber: SPSS 25

Diketahui $t_{\text{hitung}} 6.542 > t_{\text{tabel}} 1.665$ dan $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$ yang dapat disimpulkan H_0 di tolak dan H_a^3 di terima, artinya disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan (Y).

- Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1321.800	3	440.600	33.989	.000 ^b
Residual	985.187	76	12.963		
Total	2306.988	79			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

Diketahui $F_{\text{hitung}} 33.989 > F_{\text{tabel}} 2.72$ dan $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$ H_a di terima dan H_0 di tolak, disimpulkan bahwa antara Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan.

KESIMPULAN

- Lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan didapat hasil nilai koefisien regresi yaitu 0.239 artinya lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif sebesar 23.9% terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien korelasinya 0.667 artinya lingkungan kerja mempunyai korelasi kuat sebesar 66.7%. Nilai thitung $7.912 > t_{\text{tabel}} 1.665$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya H_a^1 di terima dan H_0 di tolak, sehingga disimpulkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh kuat atas produktivitas karyawan.
- Motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan didapat hasil koefisien regresi yaitu 0.432 artinya motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif sebesar 43.2% terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien korelasinya 0.710 artinya motivasi kerja mempunyai korelasi kuat sebesar 71.0%. Nilai thitung $8.909 > t_{\text{tabel}} 1.665$ dan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya H_a^2 di terima dan H_0 di tolak, sehingga disimpulkan motivasi kerja mempunyai pengaruh kuat atas produktivitas karyawan.
- Disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan didapat hasil nilai koefisien regresi yaitu 0.230 artinya disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif sebesar 23.0% terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien korelasinya 0.595 artinya disiplin kerja mempunyai korelasi sedang sebesar 59.5%. Nilai thitung $6.542 > t_{\text{tabel}} 1.665$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya H_a^3 di terima dan H_0 di tolak, sehingga disimpulkan disiplin kerja mempunyai pengaruh sedang atas produktivitas karyawan.
- Lingkungan, motivasi dan disiplin berpengaruh atas produktivitas karyawan dibuktikan secara nilai *R Square* yaitu 0.573 artinya variabel *independent* mampu menjelaskan 57.3% terhadap variabel *dependent*, sisanya 42.7% dipengaruhi variabel lain. Dalam uji simultan, diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} 33.989 > F_{\text{tabel}} 2.72$ dan $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$ yang disimpulkan H_a^4 di terima dan H_0 di tolak, artinya antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama atas produktivitas karyawan.

REFERENSI

- Dhermawan, A., & Pratama, M. P. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Bebas Kerja terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(4), 537-545.
- Ginny, Puti Lenggo., & Zagoto, Dian Adventy. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Pengembangan Karir di PT. Cakra Mantap Mandiri. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis Vol 3 No 2*, 3(2).
- Hernawan, E., & Mulandoro, Fransisca Elsy. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Rahayu Electric. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).
- Janamarta, S., & Lestari, O. Dwi. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Adilmart - Tangerang Production Department). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).
- Janamarta, S., & Martin, R. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alba Unggul Metal. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 44-54.
- Janamarta, S., Tholok, F. W., & Dharma, U. B. (2022). *Level of Satisfaction, Motivation, Teacher Profession and Providing Financial Compensation in Improving Teacher Performance (Survey Conducted on Private High School Teachers in Tangerang City, Banten Province)*. 3, 1-11.
- Pujiarti., & Ratana, Santi. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan *Work From Home* Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Andesen Jaya Plastik. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(2).
- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Terang Dunia Internusa. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis, Vol 1 No 1*.
- Santosa, S., & Sulistyawan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Intensi Turnover Tenaga Kerja Pada PT. Fradisil Jaya Heiwa. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis – Vol 2 No 2*.
- Silaswara, Diana., & Aknes. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1).
- Silaswara, Diana., & Yuli. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditengah Pandemi Covid-19 Di PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).
- Sinambela dalam Lena, I. O., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Rewards, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis Vol 2 No 2*, 2(2).