Volume 20 Issue 4 (2023) Pages 493-503
KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen
ISSN: 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online)

Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Inayat Hanum Indriati[1]✉, Natalia Ratna Ningrum[2], Rahmawati Lestari[3]
Universitas PGRI, Yogyakarta.

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan spesifik yaitu melakukan uji dampak dari kedisiplinan kerja, dan juga kondisi dari lingkungan pekerjaan, beserta mengenai keterampilan yang dimiliki oleh para pekerja terhadap produktivitas para pekerja yang berada di divisi produksi di CV Mega Prima Mandiri Kalasan. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif didalamnya yang mana sampel dari penelitian terdiri dari 60 orang karyawan. Analisis yang diimplementasikan adalah regresi linier berganda dimana akan digunakan setelah melakukan pengumpulan data melalui hasil wawancara dan juga pengisian lembar kuesioner secara kolektif. Berdasarkan analisa yang dilakukan, produktivitas kerja bisa dipengaruhi secara positif oleh kedisiplinan kerja, kondisi dari lingkungan kerja, serta oleh keterampilan pekerjaan. Sehingga, dalam rangka meningkatkan produktivitas pekerjaan yaitu bisa dilakukan dengan peningkatan kedisiplinasi kerja, memperbaiki kondisi dari lingkungan pekerjaan, dan juga melakukan pengembangan terhadap keterampilan dari kerja para karyawan.

Kata kunci: Disiplin kerja; lingkungan kerja; keterampilan kerja; produktivitas kerja

The roles of work ethics and organizational commitment in improving employees' performance

This research has a specific aim, namely to test the impact of work discipline, along with the workplace conditions, as well as the skills possessed by workers on the productivity of workers within the production department at CV Mega Prima Mandiri Kalasan. The research employed a quantitative approach, with the sample for the study being consists of 60 employees. The analysis used involves employing multiple linear regression, which will be utilized subsequent to collecting data through interviews and also filling out questionnaires collectively. Based on the analysis carried out, work productivity can be positively influenced by work discipline, conditions of the work environment and also job skills. So, to enhance or boost. work productivity, this can be done by increasing work discipline, enhancing the work environment conditions and also developing the work skills of employees.

Key words: *Work discipline; work environment; work skills; work productivity*

Copyright © 2023 Inayat Hanum Indriati, Natalia Ratna Ningrum, Rahmawati Lestari

✉ Corresponding Author
Email Address: inayat@upy.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan utama dari suatu perusahaan, sangat penting untuk menjaga tingkat produktivitas para karyawan yang bekerja di perusaahn tersebut. Produktivitas kerja mencerminkan prestasi individu atau kelompok karyawan dalam menghasilkan barang atau layanan dalam periode waktu tertentu, dan kontribusi ini sangat relevan untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, seperti yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2018). Maka dari itu produktivitas kerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Banyak faktor yang dapat berpengaruh secara singnifikan terhadap kreativitas para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018), terdapat sejumlah elemen yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas, antara lain semangat, komitmen dalam pekerjaan, dedikasi, sistem penghargaan, tingkat pendidikan, keterampilan, kesejahteraan fisik dan mental, kondisi lingkungan kerja, perkembangan teknologi, serta peluang untuk meraih prestasi. Berbagai hal yang sudah dijelaskan tadi dapat digunakan sebagai motivasi para karyawan sehingga dapat mempengaruhi kreativitas para karyawan di tempat kerja.

Ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas sangat penting untuk memenuhi permintaan perusahaan, terutama dalam industri pembuatan sarung tangan kulit dan sintetis. Salah satu perusahaan yang beroperasi di sektor ini adalah CV Mega Prima Mandiri Kalasan. Perusahaan ini berlokasi di Yogyakarta, tepatnya ada di Karang Nongko, Trtomartani, Kec. Kalasan, Kab. Sleman. CV MPM Kalasan memiliki peran vital dalam memproduksi sarung tangan kulit dan sintetis untuk memenuhi kebutuhan pasar. Perusahaan tersebut memproduksi sarung tangan kulit untuk memenuhi kebutuhan kegiatan seperti golf dan bisa untuk aktivitas berkuda. CV MPM Kalasan memiliki misi yaitu menjaga dan meningkatkan kualitas produk kaos tangan agar customer selalu nyaman menggunakannya. Upaya mewujudkan misi tersebut, CV MPM Kalasan membutuhkan produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawan.

Di departemen produksi CV MPM Kalasan, ada tantangan yang perlu diatasi untuk meningkatkan produktivitas. Hasil wawancara dengan sejumlah karyawan di departemen ini mengungkapkan adanya beberapa masalah yang mempengaruhi penurunan produktivitas. Beberapa masalah tersebut terkait dengan disiplin kerja, seperti seringnya karyawan datang terlambat ke tempat kerja yang tercatat dalam buku presensi, serta masih terdapat para karyawan yang pergi untuk mengurus urusan lain sehingga pekerjaannya terbengkalai padahal saat jam kerja. Terdapat juga permasalahan terkait lingkungan kerja fisik, yang pertama ruangan kerja terlihat kurang bersih karena adanya sisa- sisa potongan jahitan yang berserakan yang mengakibatkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja, kemudian masalah yang kedua suhu udara dalam ruangan kerja relatif panas karena AC yang sering bermasalah dan ruangan kerja yang kurang mewadai dengan jumlah karyawan. Sedangkan permasalahan terkait lingkungan kerja non fisik yaitu terdapat permasalahan pribadi antar karyawan yang menimbulkan hubungan sesama karyawan kurang harmonis. Selain itu terdapat juga permasalahan mengenai keterampilan kerja, yang pertama yaitu masih terdapat karyawan yang kurang teliti dalam menjahit kaos tangan sehingga banyak barang yang tidak memenuhi standar yang sudah ditetepkan oleh perusahaan dan mengakibatkan produktivitas kerja menurun.

Disiplin kerja adalah faktor penting yang memiliki dampak signifikan pada kinerja dan produktivitas di tempat kerja. Tingkat disiplin kerja karyawan mempunyai peranan kunci dalam upaya meningkatkan produktivitas di perusahaan. Peningkatan produktivitas para karyawan bisa dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan para karyawan yang membaik sehingga dapat lebih patuh terhadap peraturan yang ada pada suatu perusahaan, seperti yang diungkapkan dalam penelitian oleh Sutrisno (2017). Kedisiplinan mencerminkan dedikasi seorang karyawan dalam mengikuti aturan perusahaan, dan menurut Mangkuprawira (2007), semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin besar pula peningkatan produktivitasnya. Berbagai temuan ini telah dibuktikan oleh studi yang telah dilaksanakan oleh Samahati (2020), yang menjelaskan bahwa semakin tinggi kedisiplinan pekerjaan dari para pekerja memiliki dampak positif dan memiliki efek yang cukup signifikan terhadap peningkatan produktivitas para pekerja. Hasil yang serupa juga ditemukan dalam riset lain yaitu oleh Kuswibowo (2020), dimana ia juga menjelaskan hal yang serupa yaitu semakin tinggi kedisiplinan pekerjaan dari para pekerja memiliki dampak positif dan memiliki efek yang cukup signifikan terhadap peningkatan produktivitas para pekerja. Oleh karena itu, kedisiplinan para pekerja/karyawan yang tinggi akan mempengaruhi

peningkatan yang dicapai dalam produktivitas kerja.

Hasil wawancara dengan karyawan di departemen produksi CV MPM Kalasan mengidentifikasi beberapa masalah terkait disiplin kerja. Keterlambatan pada saat datang ke tempat kerja merupakan salah satu permasalahan yang kerap terjadi dan dicatat di buku presensi para karyawan. Selanjutnya yaitu lebih mementingkan urusan personal dibandingkan dengan pekerjaan, sehingga seringkali para karyawan lalai dengan pekerjaannya. Kedua permasalahan tersebut berkontribusi pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Hal lainnya yang memiliki potensi untuk bisa berpengaruh terhadap produktivitas para karyawan-karyawan yaitu lingkungan di tempat ia bekerja. Sebuah lingkungan kerja yang menciptakan rasa kenyamanan, keamanan, dan memacu semangat karyawan dalam bekerja, diyakini dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas, sebagaimana diungkapkan oleh Hasibuan (2016). Lingkungan kerja yang memadai mencakup berbagai aspek, seperti kualitas ruang kerja, kondisi keamanan, stabilitas suhu dalam ruangan, tingkat pencahayaan yang memadai, dan hubungan yang baik antara sesama rekan kerja. Dorongan kepada karyawan dalam proses meningkatkan tingkat produktivitas mereka akan meningkat apabila perusahaan mampu memenuhi elemen-elemen tersebut dengan baik, sebagaimana dikemukakan oleh Dessler (2015). Berdasarkan hal tersebut, hasil ini membuktikan riset yang telah di laksanakan oleh Manoppo, Tewal, dan Trang (2021), yang menjelaskan bahwa lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi secara signifikan baik positif maupun negatif serta memiliki efek yang signifikan terhadap produktivitas para karyawan yang bekerja. Begitu juga dengan riset lainnya yang telah dilaksanakan oleh Segoro dan Pratiwi (2021) juga memberikan dukungan tambahan terhadap kesimpulan ini dengan menegaskan bahwa lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi secara signifikan baik positif ataupun secara negatif serta memiliki efek yang signifikan terhadap produktivitas para karyawan. Oleh karena itu, tingkat produktivitas para karyawan bisa dicapai seoptimal mungkin melalui penciptaan lingkungan kerja dimana mampu memberikan rasa kenyamanan serta keamanan secara pasti dalam lingkup perusahaan.

Menurut proses wawancara terhadap para karyawan-karyawan bagian produksi CV MPM Kalasan, adanya permasalahan mengenai lingkungan di tempat kerja yaitu salah satunya ditempat produksi terlihat kurang bersih karena adanya sisa- sisa potongan jahitan yang berserakan yang mengakibatkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja, kemudian masalah yang kedua suhu udara dalam ruangan kerja relatif panas karena AC yang sering bermasalah dan ruangan kerja yang kurang mewadai dengan jumlah karyawan. Sedangkan permasalahan terkait lingkungan kerja non fisik yaitu terdapat permasalahan pribadi antar karyawan yang menimbulkan hubungan sesama karyawan kurang harmonis, sehingga hal ini mengakibatkan produktivitas kerja menurun.

Selain daripada faktor-faktor seperti kedisiplinan dalam pekerjaan, faktor lingkungan dalam pekerjaan, terdapat juga faktor lainnya yang memiliki peran dalam memengaruhi produktivitas karyawan, yaitu keterampilan kerja. Keterampilan ini dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun informal, dan karyawan yang memiliki motivasi untuk terus mengembangkan keterampilannya memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas mereka, seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018). Adanya keterampilan kerja ini membantu meningkatkan kualitas kerja karyawan dan menghasilkan hasil yang sejalan dengan tujuan, yang pada gilirannya dapat memacu peningkatan produktivitas, sesuai dengan pendapat Hasibuan (2016). Ditemukan kesesuaian antara temuan ini dan hasil penelitian yang dahulu, yaitu hasil penelitian dimana telah dikerjakan oleh Astuti (2020), yang menjelaskan bahwasanya keterampilan dalam pekerjaan bisa mempunyai dampak yang nyata (positif) dan dapat berpengaruh besar terhadap tingkat produktivitas para karyawan. Contoh penelitian yang dilaksanakan oleh Pitriyani dan Abd. Halim (2020) juga memverifikasi bahwa keterampilan dalam pekerjaan dapat mempunyai dampak yang nyata (positif) dan dapat berperan secara signifikan terhadap produktivitas para karyawan. Sehingga produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan keterampilan para karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan bagian produksi CV MPM Kalasan , terdapat permasalahan mengenai keterampilan kerja, yang pertama masih terdapat karyawan yang kurang teliti dalam menjahit kaos tangan sehingga banyak barang yang tidak memenuhi strandar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan mengakibatkan produktivitas kerja menurun. Oleh sebab itu, penelitian ini berfokus terhadap dampak dari kedisiplinan para karyawan dalam bekerja, lingkungannya, dan juga keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan pada saat bekerja untuk melihat efeknya kepada tingkat

produktivitas dari para karyawan yang ada di bagian produksi CV Mega Prima Mandiri Kalasan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Kedisiplinan dikatakan sebagai cerminan dari komitmen seorang karyawan untuk mengikuti ketentuan yang berlaku di perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkuprawira (2007), bahwa produktivitas kerja bisa dicapai secara maksimal apabila tingkat disiplin dari para karyawan semakin tinggi. Kehadiran disiplin kerja memudahkan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas, seperti yang ditegaskan oleh Sutrisno (2017). Dengan kata lain, semakin kuat kedisiplinan yang dimiliki karyawan, semakin besar potensi peningkatan produktivitas yang dapat dihasilkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Suasana kerja dengan memberikan kenyamanan, keamanan, dan semangat yang optimal kepada karyawan dapat menjadi pendorong utama peningkatan produktivitas kerja, sesuai dengan pandangan yang disampaikan oleh Hasibuan (2016). Di dalam konteks lingkungan kerja, berbagai macam hal yang perlu diperhatikan yakni memperhatikan kualitas ruang kerja dengan kondisi nyaman, keamanan, stabilitas suhu di ruangan, pencahayaan yang memadai, dan hubungan yang positif antar-rekan kerja. Ketika perusahaan berhasil menciptakan lingkungan yang memperhatikan aspek-aspek ini, kondisi tersebut akan memberi karyawan dorongan didalam mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, sebagaimana yang disebutkan oleh Dessler (2015). Oleh karena itu, pentingnya menanamkan kenyamanan dan keamanan pada lingkungan tempat kerja untuk mendukung produktivitas para karyawan bisa meningkat dan terbukti.

Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Keterampilan dapat diperoleh dari pendidikan formal atau informal, karyawan yang mempunyai keinginan untuk mengembangkan keterampilannya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya (Sedarmayanti, 2018). Keterampilan kerja akan membantu untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan mendapatkan hasil yang sejalan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja (Hasibuan, 2016). Produktivitas kerja bisa dicapai dengan hasil yang maksimal apabila keterampilan kerja dari pada karyawan berjalan semakin baik.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis dari penelitian ini berbasis kuantitatif dimana memiliki tujuan menginvestigasi dampak disiplin kerja para karyawan, dan juga mengenai lingkungan pekerjaan dari para karyawan, beserta juga dengan keterampilan pekerjaan dari para karyawan terhadap produktivitas pekerja yang beroperasi di bagian produksi di CV Mega Prima Mandiri Kalasan. Penelitian ini dilaksanakan di Sleman, yang mana akan dilaksanakan selama 7 bulan mulai dari Januari 2023 hingga pada bulan Juli 2023.

Populasi dan Sampel Penelitian

Fokus utama yang dijadikan sebagai populasi pada penelitian yang dilakukan yaitu berjumlah sekitar 60 orang yaitu para karyawan yang ada di departemen produksi CV Mega Prima Mandiri Kalasan. Dan untuk sampel penelitiannya yaitu semua karyawannya digunakan sehingga metode sampel nya yaitu menggunakan total sampling.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang kelak akan dipergunakan untuk riset ini yakni dengan mengimplimentasikan pendekatan yang digunakan dengan melibatkan beberapa langkah, yaitu: (a) Melakukan observasi serta wawancara, dimana observasi dan wawancara dimanfaatkan sebagai satu diantara aspek penting yang dilakukan dalam rangka memperoleh pemahaman secara menyeluruh mengenai berbagai permasalahan yang dihadapi oleh CV Mega Prima Mandiri Kalasan. Tujuannya adalah memberikan wawasan yang konkret mengenai permasalahan yang ada. (b) Menggunakan kuesioner: yang kedua yaitu dengan menggunakan kuesioner yang memiliki fungsi dalam mengumpulkan berbagai macam data secara akurat dan tepat dari karyawam di divisi produksi CV Mega Prima Mandiri Kalasan. Dengan menggunakan kuesioner, penelitian dapat memperoleh perspektif yang lebih luas dan rinci dari para responden. Dengan melakukan observasi, wawancara, beserta juga dengan penggunaan kuesioner, harapannya adalah bisa membuat data yang komphrensif dan lengkap yang didasarkan pada situasi yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Dalam melakukan teknik atau metode menganalisis data, digunakan regresi linear berganda sebagai salah satu tekniknya. Sebelum melanjutkan ke pengujian hipotesis, uji validitas dan juga uji reliabilitas dikerjakan sebagai langkah awal untuk melibatkan evaluasi terhadap kualitas dari data yang ada. Langkah ini dilaksanakan demi memastikan bahwasanya data yang dimanfaatkan dalam penelitian memiliki tingkat keandalan dan keabsahan yang memadai, tindakan-tindakan pemeriksaan dan validasi data secara teliti dilakukan untuk meminimalisir potensi kesalahan dan memverifikasi integritas serta relevansi informasi yang diterapkan pada proses riset ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengimplementasian analisis terhadap data-data dimana didapatkan dari proses kuesioner dilakukan uji validitas beserta juga dengan melakukan uji reliabitilis sebagai tahap awal penelitian ini. Kuesioner tersebut memiliki sebanyak 30 pertanyaan di dalamnya yang terbagi menjadi beberapa kategori, yaitu 10 pernyataan mengenai disiplin kerja, 9 pernyataan mengenai lingkungan kerja, 5 pernyataan mengenai keterampilan kerja, dan 6 pernyataan mengenai produktivitas kerja.
Tabel 1 menggambarkan hasil dari uji validitas instrumen:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig	Std. Sig	**rhitung**	**rtabel**	Ket.
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,000	0,05	0,776	0,361	Valid
	X1.2	0,000	0,05	0,774	0,361	Valid
	X1.3	0,000	0,05	0,793	0,361	Valid
	X1.4	0,000	0,05	0,829	0,361	Valid
	X1.5	0,000	0,05	0,800	0,361	Valid
	X1.6	0,001	0,05	0,582	0,361	Valid
	X1.7	0,000	0,05	0,865	0,361	Valid
	X1.8	0,000	0,05	0,770	0,361	Valid
	X1.9	0,000	0,05	0,620	0,361	Valid
	X1.10	0,000	0,05	0,855	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,000	0,05	0,702	0,361	Valid
	X2.2	0,000	0,05	0,696	0,361	Valid
	X2.3	0,000	0,05	0,766	0,361	Valid
	X2.4	0,004	0,05	0,507	0,361	Valid
	X2.5	0,000	0,05	0,666	0,361	Valid
	X2.6	0,011	0,05	0,455	0,361	Valid
	X2.7	0,000	0,05	0,689	0,361	Valid
	X2.8	0,001	0,05	0,596	0,361	Valid
	X2.9	0,000	0,05	0,806	0,361	Valid
Keterampilan Kerja (X3)	X3.1	0,000	0,05	0,925	0,361	Valid
	X3.2	0,000	0,05	0,857	0,361	Valid
	X3.3	0,000	0,05	0,895	0,361	Valid
	X3.4	0,000	0,05	0,698	0,361	Valid
	X3.5	0,014	0,05	0,443	0,361	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,000	0,05	0,719	0,361	Valid
	Y.2	0,000	0,05	0,747	0,361	Valid
	Y.3	0,001	0,05	0,593	0,361	Valid
	Y.4	0,000	0,05	0,785	0,361	Valid
	Y.5	0,000	0,05	0,692	0,361	Valid
	Y.6	0,000	0,05	0,605	0,361	Valid

Melalui analisis validitas yang dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa setiap komponen dalam variabel kedisiplinan dalam bekerja, faktor dari lingkungan pekerjaan, dan keterampilan para karyawan dalam bekerja, serta tingkat dari produktivitas para karyawan dalam bekerja mendapatkan nilai signifikansi (sig) kurang daripada (<) 0,05 juga untuk angka korelasi (rhitung) nya yang melebihi dari nilai kritikal (rtabel). Hasil ini mengindikasikan bahwa semua elemen dalam instrumen penelitian dapat dianggap valid sebagai alat pengukur yang dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel tersebut.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Ket.
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,666	0,60	Reliabel
	X1.2	0,641	0,60	Reliabel
	X1.3	0,674	0,60	Reliabel
	X1.4	0,634	0,60	Reliabel
	X1.5	0,631	0,60	Reliabel
	X1.6	0,629	0,60	Reliabel
	X1.7	0,686	0,60	Reliabel
	X1.8	0,681	0,60	Reliabel
	X1.9	0,715	0,60	Reliabel
	X1.10	0,696	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,811	0,60	Reliabel
	X2.2	0,718	0,60	Reliabel
	X2.3	0,703	0,60	Reliabel
	X2.4	0,749	0,60	Reliabel
	X2.5	0,713	0,60	Reliabel
	X2.6	0,750	0,60	Reliabel
	X2.7	0,706	0,60	Reliabel
	X2.8	0,729	0,60	Reliabel
	X2.9	0,680	0,60	Reliabel
Keterampilan Kerja (X3)	X3.1	0,937	0,60	Reliabel
	X3.2	0,945	0,60	Reliabel
	X3.3	0,901	0,60	Reliabel
	X3.4	0,906	0,60	Reliabel
	X3.5	0,901	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,731	0,60	Reliabel
	Y.2	0,720	0,60	Reliabel
	Y.3	0,768	0,60	Reliabel
	Y.4	0,706	0,60	Reliabel
	Y.5	0,740	0,60	Reliabel
	Y.6	0,781	0,60	Reliabel

Dari data uji reliabilitas yang diambarkan oleh tabel 2, tampak bahwasanya keseluruhan dari pernyataan terkait lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, keterampilan kerja, serta produktivitas kerja menghasilkan angka reliabilitas yang besar, ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha dimana melebihi 0,60. Pernyataan ini mengindikasikan keandalan dan kestabilan instrumen pengukuran variabel-variabel tersebut dalam penelitian, memvalidasi kecocokan dan keandalan data yang digunakan untuk analisis. Dari hasil pengujian reliabilitas ini, dapat diambil kesimpulan bahwasanya alat yang dipakai dalam penelitian ini menampilkan tingkat konsistensi yang baik dan kredibel. Maka demikian, instrumen ini dapat dipergunakan dengan percaya diri dalam penelitian lanjutan.

Hasil DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan profil responden, terlihat bahwa di CV MPM Kalasan, mayoritas karyawan adalah laki-laki, dengan jumlah sebanyak 41 orang atau 68% dari total responden, sementara perempuan hanya berjumlah 19 orang atau 32%. Dalam hal usia, sebagian besar karyawan berada di rentang usia 31-40 tahun dengan total sebanyak 49 orang atau mencapai 82% dari total responden. Ketika meninjau

pendidikan terakhir, mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan tingkat SMA/Sederajat, dengan jumlah mencapai 57 orang atau sekitar 90% dari total responden. Selanjutnya, jika melihat masa kerja karyawan di CV MPM Kalasan, mayoritas dari mereka telah bekerja selama 3 hingga 4 tahun, mencapai persentase sebanyak 83%.

Kemudian, hasil pengujian hipotesis disajikan oleh Tabel 3 dibawah:

Tabel 3.
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Std. Sig
Disiplin Kerja (X1)	4,740		0,000	0,05
Lingkungan Kerja (X2)	2,090	2,003	0,041	0,05
Keterampilan Kerja (X3)	3,156		0,003	0,05
Variabel Dependen: Produktivitas Kerja				

Dalam Tabel 3, terlihat bahwa ketika nilai dari signifikansi terletak lebih rendah daripada 0,05, itu mempresentasikan bahwasanya variabel tersebut mendatangkan dampak yang signifikan pada variabel dependennya. Hasil pengujian t yang dilakukan oleh peneliti menghasilkan nilai t hitung pada tiap-tiap variabel, yakni berupa disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), serta keterampilan kerja (X3), seperti yang tercantum di bawah ini:

Variabel disiplin kerja (X1) menampilkan koefisien regresi sejumlah 0,373, dimana angka dari signifikansi sejumlah 0,000 (kurang daripada 0,05) dan thitung sejumlah 4,740 (lebih tinggi daripada ttabel 2,003). Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwasanya variabel disiplin kerja mendatangkan dampak yang signifikan dan positif dengan cara individual atas adanya produktivitas kerja. Maka dari itu, hipotesis pertama dengan pernyataannya berbunyi "Kedisiplinan di tempat kerja berdampak positif dan signifikan pada produktivitas karyawan di CV Mega Prima Mandiri Kalasan" dapat diterima.

Variabel lingkungan kerja (X2) menampilkan koefisien regresi dengan jumlah 0,151, dengan angka dari signifikansi sejumlah 0,041 (kurang daripada 0,05) juga thitung sejumlah 2,090 (melebihi ttabel 2,003). Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwasanya variabel pada lingkungan kerja memberikan dampak yang signifikan dan positif dengan cara individual atas adanya produktivitas kerja. Karenanya, hipotesis kedua dengan pernyataannya yang berbunyi "Kondisi pada lingkungan tempat kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan atas produktivitas kerja karyawan di CV Mega Prima Mandiri Kalasan" dapat diterima.

Variabel keterampilan kerja (X3) menciptakan koefisien regresi sejumlah 0,304, dimana angka signifikansi dengan jumlah 0,003 (kurang dari 0,05) serta thitung sebesar 3,156 (melebihi ttabel 2,003). Hasil tersebut mempresentasikan bahwasanya variabel keterampilan kerja dengan cara parsial membawa dampak yang signifikan dan positif atas adanya produktivitas kerja. Dengan pernyataan tersebut, hipotesis ketiga dengan bunyi pernyataannya yakni "Keahlian kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan pada produktivitas kerja atas karyawan bagian produksi di CV Mega Prima Mandiri Kalasan" dapat diterima.

Kemudian, dari hasil uji F didapatkan hasil berupa:

Tabel 4.
Hasil Uji F

Variabel	Fhitung	Ftabel	Sig	Std Sig
Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keteranpilan Kerja	14,600	2,77	0,000	0,05
Variabel Dependen = Produktivitas Kerja				

Dari hasil pengujian F mengungkapkan bahwa angka F-hitung mencapai 14,600, dimana tingkatan signifikansi kurang daripada 0,05, yaitu 0,000. Dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwasanya hipotesis keempat, dimana berbunyi bahwasanya "disiplin kerja, lingkungan kerja, serta keterampilan kerja dengan cara bersamaan memberikan dampak yang besar atas produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di CV Mega Prima Mandiri Kalasan," dapat diterima. Artinya, jika perusahaan berhasil meningkatkan ketiga faktor tersebut secara bersamaan, maka produktivitas kerja karyawan di CV Mega Prima Mandiri Kalasan juga akan meningkat secara signifikan.

Lebih lanjut lagi, Tabel 4 menyajikan hasil perhitungan koefisien determinasi (R2) yaitu:

Tabel 5.
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,662	0,439	0,409	1,661
Predictor: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja				

Dari data yang terdapat pada Tabel 5, ditampilkan mengenai nilai koefisien determinasi (Adjusted R2) dengan besar 0,409. Angka tersebut mengindikasikan bahwasanya variabel dari disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan keterampilan kerja (X3) dengan cara bersamaan memengaruhi variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 40,9%. Sementara itu, sekitar 59,1% dari faktor lainnya yang tidak dimasukkan didalam studi ini mempengaruhi bagian yang tersisa.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari penelitian mempresentasikan bahwasanya variabel dari disiplin kerja menghasilkan koefisien regresi positif dengan jumlah 0,373 dengan angka thitung sejumlah 4,740. Nilai thitung ini melebihi nilai ttabel dengan angka 2,003 dimana angka signifikansi sejumlah 0,000, yang kurang daripada 0,05. Temuan tersebut mengindikasikan bahwasanya apabila angka dari kedisiplinan kerja yang ada didalam diri karyawan semakin tinggi, maka semakin signifikan peningkatan yang terjadi dalam produktivitas kerja mereka. Pernyataan ini mempresentasikan bahwasanya tingginya tingkat kedisiplinan kerja mempunyai peranan yang penting untuk menaikkan taraf dari produktivitas karyawan, sehingga dibutuhkan untuk terus ditingkatkan demi lebih optimalnya hasil kerja yang diperoleh. Dengan kata lain, karyawan dengan angka disiplin kerja yang besar lebih condong untuk menghasilkan tingkat produktivitas kerja yang lebih besar. Namun, sebaliknya, jika tengah mendapati penurunan tingkat disiplin kerja, maka produktivitas kerja juga cenderung menurun. Temuan ini sejalan dengan Sutrisno (2017) yang mengemukakan konsepnya, yakni menegaskan bahwasanya disiplin kerja memainkan peran yang cukup krusial dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan dalam lingkungan perusahaan. Maka dari itu, konsep mengenai disiplin kerja yang kuat dapat berkontribusi positif atas tingkat produktivitas kerja karyawan mendapat dukungan dari penelitian ini. Kehadiran disiplin kerja memfasilitasi karyawan untuk lebih patuh terhadap kebijakan perusahaan, sehingga akhirnya menghasilkan efek yang positif atas adanya peningkatan produktivitas kerja. Temuan yang dikerjakan pun konsisten dengan studi terdahulu yang telah dikerjakan oleh Samahati (2020), Yani dan Askiah (2022), serta Kuswibowo (2020). Penelitian-penelitian tersebut secara konsisten menegaskan bahwasanya disiplin kerja menularkan dampak yang signifikan dan positif atas produktivitas didalam kerja. Penting untuk menekankan bahwa meningkatkan disiplin kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan agar kinerja dan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan di lingkungan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pada temuan penelitian ini, konteks atas variabel lingkungan kerja teridentifikasi dengan mendapatkan koefisien regresi positif sebesar 0,151. Nilai thitung yang diperoleh adalah 2,090, dimana melebihi angka ttabel sejumlah 2,003, dengan tingkatan signifikansi sejumlah 0,041 yang kurang daripada 0,05. Hasil tersebut memberikan indikasi bahwasanya semakin optimal lingkungan kerja karyawan, tingkat produktivitas kerja yang dapat dicapai oleh mereka akan semakin meningkat. Sebaliknya, dalam situasi di mana lingkungan kerja mengalami ketidakbaikan, produktivitas kerja cenderung menurun. Temuan penelitian ini sejajar dengan konsep yang dijelaskan oleh Hasibuan (2016) dimana menegaskan bahwa lingkungan kerja yang menciptakan rasa nyaman, keamanan, dan semangat di kalangan karyawan akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas mereka. Temuan ini juga sesuai dengan hasil studi sebelumnya dimana telah diteliti oleh Manoppo, Tewal, dan Trang (2021), Fau dan Buulolo (2023), serta Segoro dan Pratiwi (2021), yang semuanya mengkonfirmasi adanya dampak yang signifikan serta positif antara lingkungan kerjanya dan produktivitas kerjanya.

Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengerjaan penelitian ini menyoroti eratnya korelasi antara tingkat keterampilan dan produktivitas kerja atas karyawan. Secara khusus, temuan menunjukkan bahwa ketika tingkat keterampilan kerja mengalami penurunan, produktivitas kerja juga cenderung tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Temuan ini seirama dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suryanto

(2018), yang menggarisbawahi bahwasanya peningkatan keterampilan kerja akan memberikan dampak positif pada produktivitas karyawan. Penting untuk mencatat bahwa temuan yang dilaksanakan pun sejalan dengan studi yang pernah dijalankan oleh Pratiwi (2020), Lestari (2021), dan Susanto (2022) sebelumnya. Penelitian-penelitian sebelumnya ini telah mengonfirmasi bahwasanya ditemukan korelasi yang positif serta signifikan antara tingkat keterampilan kerja dan produktivitas kerja. Maka dari itulah strategi untuk menaikkan taraf produktivitas kerjanya di lingkungan kerja, seperti CV Mega Prima Mandiri Kalasan, harus mempertimbangkan peningkatan disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja yang memadai, dan pengembangan keterampilan kerja karyawan. Keseluruhan, penelitian ini memberikan indikasi bahwa peningkatan tingkat keterampilan kerja dapat diartikan bahwasanya strategi yang diterapkan efektif dalam menaikkan taraf produktivitas kerjanya pada karyawan di sektor produksi di perusahaan ini.

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Temuan dalam studi ini mengungkap bahwasanya variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), serta keterampilan kerja (X3) dengan cara bersamaan menghasilkan signifikansi dalam mempengaruhi atas produktivitas kerja (Y). Hasil ini mendapatkan dukungan dari angka F-hitung yang jumlahnya 14,600, dimana jauh melebihi angka dari F-tabel (2,77) dimana angka signifikansi yakni 0,000, lebih rendah dari batas signifikansi 0,05. Lebih lanjut, angka dari penyesuaian koefisien determinasi (Adjusted R Square) yakni sejumlah 0,409 atau setara dengan 40,9%, mengindikasikan bahwasanya seluruh variabel yang disebutkan mempunyai kapabilitas didalam memberikan penjelasan dari mayoritas variasi didalam produktivitas kerja. Meskipun demikian, sekitar 59,1% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor tambahan dimana tidak termaktub didalam penelitian yang dijalankan, seperti motivasi, etos kerja, kompensasi, tingkat pendidikan, kesehatan, teknologi, dan peluang berprestasi, sebagaimana diuraikan oleh Sedarmayanti (2017). Penelitian ini membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut yang dapat melibatkan faktor-faktor tersebut guna memahami secara holistik dinamika produktivitas kerja di konteks organisasi.

SIMPULAN

Hasil dari analisis dan interpretasi data penelitian pada karyawan bagian produksi CV MPM Kalasan memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja memberikan dampak/pengaruh bersamaan yang signifikan atas adanya produktivitas kerja. Hasil dari penelitian ini menampilkan bahwasanya perusahaan perlu secara aktif melakukan tindakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan yakni terlibat dalam meningkatkan tingkat disiplin kerja, membuat suasana lingkungan kerja yang lebih optimal, serta memperbaiki keterampilan kerja karyawan.

Selanjutnya, berbasis pada temuan penelitian ini, beberapa rekomendasi dapat diajukan. Pertama, perusahaan sebaiknya menerapkan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang sering datang terlambat dan meninggalkan tempat kerja selama jam kerja untuk keperluan pribadi. Kedua, perusahaan perlu meningkatkan frekuensi jadwal kebersihan di ruang kerja, dari sebelumnya sehari satu kali menjadi sehari dua kali (pagi dan sore), untuk memastikan kebersihannya terjaga. Ketiga, perusahaan sebaiknya menjadwalkan servis rutin untuk perangkat pendingin seperti AC setiap tiga bulan sekali, dan mempertimbangkan penambahan alat pendingin tambahan seperti kipas angin. Selain itu, perusahaan dapat mengadakan acara rekreasi bersama keluarga karyawan sebagai upaya untuk mempererat hubungan antara karyawan dan perusahaan. Terakhir, perusahaan disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan rutin guna meningkatkan keterampilan kerja karyawan. Dengan penerapan rekomendasi ini, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators). Riau: Zanafa Publishing.

Ahdiyana, M. 2011. Perilaku organisasi. Yogyakarta: Program Studi Ilmu Administrasi Negara UNY.

Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grub Penerbit CV Budi Utama.

Amirullah., dan Budiyono, H. 2014. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Anshori, M. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan AUP.

Arifin, J. 2017. SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Arikunto, S. 2010. Prosedur penelitian pendekatan praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Astuti, R. W. 2020. "Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia, (Online), Vol. 10, No. 1, (http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/download/3383/2555, diunduh 23 Januari 2023).

Chaerudin, A., I. H. R. V. A. 2020. Sumber daya manusia : pilar utama kegiatan operasional organisasi. Sukabumi: CV Jejak.

Dessler. 2015. Management of human resources: The essentials. Pearson London.

Elbadiansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Purwokerto: CV IRDH.

Fau, J. F., dan Buulolo, P. 2023. “Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan”. Jurnal Manajemen dan Informatika Komputer, (Online), Vol.7, No.1, (https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104, diunduh 24 Januari 2023).

Ghozali, I. 2016. Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. 2016. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Kuswibowo, C. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Jurnal UMT, (Online), Vol.2 , (http://jurnal.umt.ac.id/index.php/senamu/index, diunduh 23 Januari 2023).

Mangkuprawira, S., dan Hubeis, A. V. 2007. Manajemen mutu sumber daya manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.

Manoppo, P. K., Tewal, B., dan Trang, I. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Integritas terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado". Jurnal EMBA, (Online), Vol.9, No.4, (https://ejournals.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/36595/34035, diunduh 23 Januari 2023).

Mardawani, M. 2020. Praktis penelitian kualitatif teori dasar dan analisis data dalam perspektif kualitatif. Yogyakarta: Deepublish.

Nitisemito, A. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Notoatmodjo, S. 2010. Ilmu perilaku kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.

Nurdin, I., dan Hartati, S. 2019. Metodologi penelitian sosial. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

Pitriyani, A. H. 2020. "Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan". Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi, (Online), Vol.1, No.2, (https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/viewFile/2163/1938, diunduh 23 Januari 2023).

Raharjo, S. 2014. "Cara Melakukan Analisis Regresi Multiples (Berganda) dengan SPSS", (Online), (http://www.spssindonesia.com/2014/02/analisisregresi-multipes-dengan-spss.html, diunduh 4 April 2023).

Riyanto, S., dan Hatmawan, A. A. 2020. Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen. Yogyakarta: Deepublish.

Samahati, dan Rei, K. 2020. "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT.PLN (Persero) UP3 Manado". Jurnal emba (Online), Vol.8, No1, (https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/27544/27065, diunduh 24 Januari 2023).

Sari, A. N., Handayani, C. M., dan Noerchoidah. 2022." Pengaruh Keterampilan, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sawunggaling Karya Trans". Journal Of Sustainability Business Research,(Online),Vol.3,No.1, (https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/download/5327/3748, diunduh 24 Januari 2023) .

Sedarmayanti, H. 2017. Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil . Bandung: Rafika Aditama.

Segoro, W., dan Pratiwi, W. K. 2021. “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. GEMA TEKNIKATAMA CIBITUNG”. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial,(Online),Vol.2,No.2, https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2, diunduh 23 Januari 2023).

Siagian, S. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sinungan, M. 2014. Manajemen Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja Jakarta. Bumi Aksara.

Soesilo, T. D. 2019. Ragam dan prosedur penelitian tindakan. Salatiga: Satya Wacana University Press.

Sugiyono, D. 2017. Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, W. V. 2014. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Suliyanto. 2018. Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis & Disertasi. Yogyakarta: Andi Offset.

Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9. Jakarta: Kencana.

Thoha, M. 2015. Perilaku organisasi: konsep dasar dan aplikasinya. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Torang, S. 2012. Metode riset struktur dan perilaku organisasi. Bandung: Alfabeta.

Umam, K. 2012. Perilaku Organisasi Cetakan II, Bandung: CV. Pustaka Setia.

Wibowo, W. 2014. Manajemen Kinerja (Edisi Keenam). Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers.

Yani, A., dan Askiah. 2022."Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda". Jurnal UMKT,(Online),Vol.4,No.1, (https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/download/2528/1436, diunduh 24 Januari 2023).

Yuniarsih, T,. dan Suwatno, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian. Bandung: Alfabeta.