

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>

Received: 2 September 2021, Revised: 30 September 2021, Publish: 17 Oktober 2021



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. GEMA TEKNIKATAMA CIBITUNG

Waseso Segoro¹, Wiwin Kusuma Pratiwi²

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma, Jakarta, Indonesia, waseso@staff.gunadarma.ac.id,

²Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma, Jakarta, Indonesia, wiwinkusumapратиwi22@gmail.com,

Korespondensi Penulis: Penulis Pertama

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia dalam hal perusahaan. Tanpa adanya unsur manusia dalam hal ini perusahaan tersebut tidak dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung. Data yang digunakan adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini tidak diketahui oleh sebab itu digunakan teknik sample jenuh dan didapati hasil sampel sebanyak 60 responden. Pengujian yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linieritas, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS Versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung.

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

LATAR BELAKANG

Tabel 1.2. Data Absensi Karyawan CV. Gema Teknikatama
Cibitung per Bulan Tahun 2019

Selama Tahun 2019 Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Total Hari Kerja (Hari)	Hadir (Hari)	Tidak Hadir (Hari)	Tingkat kehadiran (Hari)	Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Januari	24	46	1104	1092	12	98,91	1,11
Februari	24	46	1104	1092	12	98,91	1,08
Maret	25	48	1200	1190	10	99,16	0,83
April	25	48	1200	1186	14	98,83	1,16
Mei	23	48	1104	1095	9	99,18	0,81
Juni	25	49	1225	1216	9	99,26	0,73
Juli	23	49	1225	1205	20	98,36	1,63
Agustus	25	47	1175	1166	9	99,23	0,76
September	26	47	1222	1212	10	99,18	0,81
Oktober	26	45	1170	1160	10	99,14	0,85
November	25	44	1100	1091	9	99,18	0,81
Desember	25	44	1100	1092	8	99,27	0,72
Total	296	561	13929	13795	134	1188,61	11,3
RataRata	24,67	46,75	1160,75	1149,58	11,16	99,05	0,94

Sumber: CV. Gema Teknikatama cibitung 2020

Toleransi ketidakhadiran yang diberikan oleh CV. Gema Teknikatama Cibitung kepada karyawannya adalah tiga hari tidak masuk kerja secara berturut-turut tanpa alasan akan mendapat Surat Peringatan (SP) dan lima hari tidak masuk kerja secara berturut-turut tanpa alasan maka perusahaan akan melakukan pemberhentian kerja (PHK), selain itu memberikan izin sakit, cuti, dan urusan pribadi lainnya selama dua hari.

CV. Gema Teknikatama Cibitung mempunyai peraturan organisasi untuk mendisiplinkan karyawannya, peraturan tersebut yaitu dalam absensi karyawan menetapkan batas maksimum absensi rate sebesar 1%, ketidakhadiran karyawan disebabkan antara lain adanya pemberian jatah libur sakit, izin urusan pribadi, serta tanpa kehadiran yang tidak jelas, sehingga dimanfaatkan karyawan untuk tidak bekerja, jika tingkat absensi rate melebihi 1%, karyawan akan menerima teguran, atau bahkan dikeluarkan dari perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan kerja

Menurut *Snell&Bohlander(2010)* menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah dibebankan padanya. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua,

yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai Veithzal (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Trihudiyaatmanto (2017) motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya kearah sasaran apa saja, kami menyempitkan fokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal kita terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Produktivitas Kerja

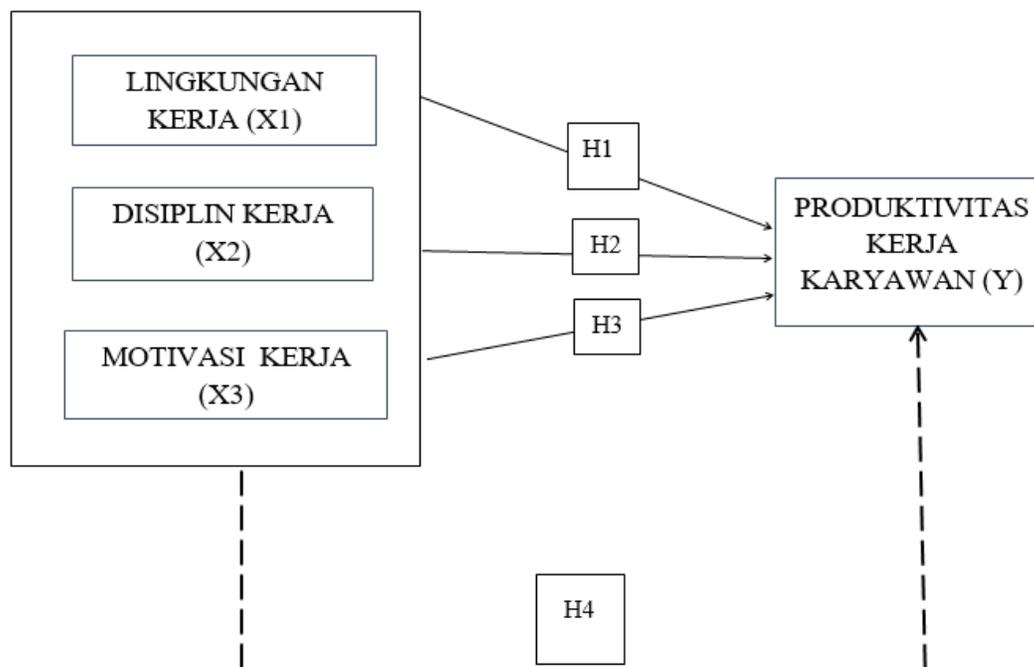
Menurut Tjutju Yuniarsih (2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Model Penelitian

Kerangka Model

Berdasarkan pada tinjauan pustaka tersebut dan juga penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu model penelitian dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Model Penelitian

Hipotesis

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung.

H3: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung.

H4: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerjaberpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada CV. Gema Teknikatama Cibitung. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016).

Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang dilakukan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan penulis mendapat data sekunder melalui jurnal, internet, dan penelitian telaah pustaka yang berhubungan dengan penelitian penulis.

Analisis Data

Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan program computer yaitu SPSS (*Statistical Package For Socool Science*) versi 22, Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: uji validitas, uji reliabelitas, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heterokedastitas, uji regresi linier berganda, uji T, uji F, dan uji R².

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis	Hasil Uji t (Uji Parsial)		Makna
	Uji Statistik	Kesimpulan	
H ₁ = Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas	t _{hitung} > t _{tabel} (3,807 > 1,672) Taraf signifikan (0,000 < 0,05)	Berpengaruh	Berdasarkan uji t menunjukkan Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

Kerja Karyawan			<p>Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian Lingkungan Kerja perlu diperhatikan atau ditingkatkan dengan cara pimpinan pandai menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Semakin tinggi Lingkungan Kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka Produktivitas Kerja Karyawan juga akan semakin meningkat.</p>
<p>$H_2 =$ Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>$t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,885 > 1,672) Taraf Signifikan (0,000 < 0,05)</p>	<p>Berpengaruh</p>	<p>Berdasarkan uji t menunjukkan Variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian Disiplin kerja perlu diperhatikan atau ditingkatkan dengan cara bahwa berpengaruh apabila Disiplin Kerja terhadap Perusahaan dipatuhi oleh semua karyawan maka akan membuat karyawan bekerja secara optimal, dikarenakan tidak terpotong oleh waktu keterlambatan saat masuk kerja ataupun karena pelanggaran yang lainnya. Semakin tinggi Disiplin Kerja yang diberikan oleh karyawan, maka</p>

			Produktivitas Kerja Karyawan juga akan semakin meningkat.
H ₃ = Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	$t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,155 > 1,672) Taraf signifikan (0,878 < 0,05)	Tidak Berpengaruh	Motivasi Kerja Karyawan tidak mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan, karena kepercayaan yang sudah didapatkan dari atasan atau rekan kerja dan juga penghargaan yang didapat berhasil menaklukkan tantangan tersebut sehingga tanpa memberikan Motivasi Kerja secara khusus karyawan sudah bekerja dengan baik.
Hipotesis	Hasil Uji F (Uji Simultan)		Makna
	Uji Statistik	Kesimpulan	
Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	$F_{hitung} > F_{tabel}$ (24,495 > 3,16) Taraf signifikan (0,000 < 0,05)	Berpengaruh	Variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3). Secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas Kerja.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial dan simultan dari pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut:

- Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama.
- Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama.
- Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama.
- Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama.

Implikasi

- Lingkungan Kerja berpengaruh meningkat terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki Lingkungan Kerja yang baik akan memiliki Produktivitas Kerja karyawan yang tinggi, seperti tambahkan penerangan pada lampu agar memberikan kesan nyaman pada perusahaan.
- Disiplin Kerja berpengaruh meningkat terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki Disiplin Kerja yang baik akan memiliki Produktivitas Kerja karyawan yang tinggi, seperti peraturan yang ditetapkan pada perusahaan harap ditaati oleh karyawan dengan baik, agar menciptakan lingkungan kerja karyawan menjadi efektif dan efisien.
- Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini mengandung implikasinya hendaknya CV. Gema Teknikatama Cibitung tidak melakukan Motivasi secara gencar karena karyawan sudah termotivasi dengan adanya kepercayaan yang didapatkan dari atasan atau rekan kerja dan juga penghargaan yang didapat karena berhasil menaklukan tantangan tersebut sehingga tanpa melakukan Motivasi Kerja pada CV. Gema Teknikatama Cibitung karyawan sudah bekerja dengan baik.
- Hendaknya CV. Gema Teknikatama Cibitung melakukan peningkatan pada sektor baik Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi secara Bersama-sama sehingga dapat meningkatkan keputusan pembelian oleh karyawan pada CV. Gema Teknikatama Cibitung.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka beberapa saran yang dapat diperhatikan sebagai masukan bagi Perusahaan yaitu Ciptakan lingkungan kerja karyawan menjadi efektif dan efisien dengan cara tambahkan penerangan pada lampu, usahakan peraturan yang ditetapkan pada perusahaan harap ditaati oleh karyawan dengan baik, kemudian didalam kegiatan-kegiatan penting sebagian besar karyawan untuk mencoba turut serta dalam kegiatan tersebut dan usahakan karyawan tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk peneliti yang memiliki minat untuk meneliti topik yang sama dapat melakukan penelitian lebih mendalam dengan meneliti variable lain diluar variabel yang sudah dibahas dalam penelitian ini seperti variabel ketrampilan, tingkat penghasilan, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, dan kesempatan berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Rivai Veithzal. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Snell&Bohlander.(2010) Principles of Human Resources Management,edisi 4. Nelson Education Canada
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Tjuju Yuniarsih. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Trihudyatmanto. (2017). “Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” Jurnal PPKM. Hal 64-73.