

Produktivitas Karyawan Ditinjau dari Disiplin, Lingkungan dan Insentif Kerja Ppada PT. Iskandartex Solo

Alfira Putri Fitriani¹⁾, Ida Aryati Diyah²⁾ Siti Maryam³⁾

Universitas Islam Batik Surakarta

fira77180@gmail.com¹⁾ aryatiida@ymail.com²⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the discipline, environment and work incentives simultaneously or partially on employee productivity at PT. Iskandartex Solo. This study used a quantitative descriptive approach, the population in this study were employees of PT. Iskandartex with a total of 900 with a simple random sampling technique, namely using quota sampling by directly determining the number of samples to be studied, namely employees in the production department, totaling 80. Data was collected by distributing questionnaires. F test, t test, multiple linear regression and coefficient of determination (R^2) were used to analyze the data. The results of the study show that discipline, work environment and incentives have a simultaneous and significant effect on employee productivity.

Keywords: Employee Productivity, Discipline, Environment, and Incentives

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin, lingkungan dan insentif kerja secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Iskandartex Solo. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Iskandartex yang berjumlah 900 dengan teknik pengambilan sampel secara *simple random sampling* yaitu menggunakan kuota sampling dengan cara langsung menentukan jumlah sampel yang akan diteliti yaitu karyawan bagian produksi yang berjumlah 80. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Uji F, uji t, regresi linear berganda dan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan disiplin, lingkungan dan insentif kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci: Produktivitas Karyawan, Disiplin, lingkungan, dan Insentif

PENDAHULUAN

Sebagai bagian dari manajemen, manajemen sumber daya manusia mempelajari peran manusia dalam organisasi dan bagaimana mengatur karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Meningkatkan produktivitas karyawan adalah salah satu upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan menggunakan produktivitas karyawan sebagai standar untuk operasi bisnisnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Dengan cara yang sama seperti persaingan dagang saat ini, perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kualitas

dan kesejahteraan karyawan mereka untuk menjadi lebih kompetitif daripada perusahaan lain.

Manajemen perusahaan selalu mengharapkan produktivitas tinggi dari karyawan mereka, tetapi perlu diingat bahwa karyawan memiliki keterbatasan fisik dan mental. Jika karyawan diberi tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka, produktivitas dapat meningkat, tetapi jika mereka diberi tugas yang di luar kemampuan mereka, itu pasti akan berdampak negatif pada produktivitas. (Kurnia Putri Manoppo *et al.*, 2021).

Disiplin yang baik menunjukkan sejauh mana seseorang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini meningkatkan semangat kerja, gairah kerja, dan keberhasilan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Kuswibowo, 2020).

Setiap perusahaan harus selalu menjaga kondusifnya lingkungan kerja, karena lingkungan tempat kerja yang aman dan nyaman dapat mengembangkan produktivitas (Suryanti, 2021).

Pemberian insentif atau upah perangsang, perusahaan berusaha untuk mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan penghasilan mereka sehingga dapat memenuhi kebutuhannya (Laloan *et al.*, 2020).

PT. Iskandartex merupakan salah satu perusahaan tekstil di Indonesia. Perusahaan ini mengolah material dasar dari kain *grey* yang lalu diproses menjadi batik *printing* untuk memperluas jenis produksi dan menghasilkan nilai jual kain. Di PT. Iskandartex beralamatkan di Jl. Pakel No. 11 Rt. 03 Rw. 07 Kelurahan Kerten Kecamatan Laweyan Surakarta. Di PT. Iskandartex mempunyai sistem ketenagakerjaan dibagi dalam 2 bagian yaitu : (1.) Bagian Produksi yang bekerja di departemen unit *weaving* dan departemen unit *printing* serta bagian *finishing*. (2.) Bagian Non Produksi yang mempekerjakan staf di kantor dan gudang. Permasalahan bagi perusahaan ini adalah pasang surutnya hasil produksi yang tidak sesuai dengan target harian. Manajemen menetapkan sistem lembur harian untuk mencapai hasil produksi. Untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan, produktivitas karyawan sangatlah penting. Keluarnya karyawan mempengaruhi produktivitas perusahaan karena kurangnya disiplin kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan dan motivasi karyawan.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Iskandartex Solo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Iskandartex Solo?
3. Apakah insentif kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Iskandartex Solo?

4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Iskandartex Solo?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Iskandartex Solo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Iskandartex Solo.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Iskandartex Solo.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif kerja pada PT. Iskandartex Solo.

LANDASAN TEORI

Produktivitas adalah pertanyaan tentang bagaimana hasil barang dan jasa dapat diproduksi atau ditingkatkan sebanyak mungkin melalui penggunaan sumber daya secara efektif. Maka, produktivitas sering didefinisikan sebagai perbandingan antara *output* dan *input* dalam waktu tertentu (Nadya Ellyana Syndi, 2022).

Disiplin adalah sikap taat terhadap peraturan yang berlaku untuk perusahaan yang dimiliki oleh seorang karyawan, yang membantu mereka menyeimbangkan aturan dan peraturan perusahaan. (Efendi & Widiyanto, 2022).

Lingkungan tempat kerja adalah keseluruhan dari perkakas dan material yang dihadapi, lingkungan tempat seseorang bekerja, serta metode dan pengaturan kerjanya, baik secara pribadi maupun perusahaan (Handaru *et al.*, 2019).

Insentif adalah cara perusahaan untuk mengucapkan terima kasih kepada karyawannya yang telah bekerja melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas prestasi pekerjaan mereka. Persepsi responden tentang gaji atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas kinerja mereka atau kontribusi mereka kepada perusahaan. Karyawan biasanya dimotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan insentif (Rahmawati, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT. Iskandartex Solo, yang berlokasi di Jl. Pakel No. 11 RT. 03 RW. 07 Kelurahan Kerten Kecamatan Laweyan Surakarta. Penelitian dilakukan selama 6 bulan, yaitu dari 14 November 2022 hingga 28 April 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test

<i>Unstandardized Residual</i>	
N	80
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber : Data primer diolah, 2023

Pada hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menyatakan nilai *Asymp Sig* 0,200 > 0,05, yang terbukti variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,673	1,486	Tidak ada Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,640	1,562	Tidak ada Multikolinearitas
Insentif Kerja	0,839	1,192	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai toleransi variabel disiplin kerja 0,673, nilai lingkungan kerja 0,640, dan nilai insentif kerja 0,839. Sebaliknya, nilai toleransi variabel variasi inflasi (VIF) disiplin kerja sebesar 1,486, nilai lingkungan kerja 1,562, dan nilai insentif kerja 1,192, yang menunjukkan bahwa nilai variabel variasi inflasi (VIF) masing-masing independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig	A	Keterangan
Disiplin Kerja	0,440	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,665	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Insentif Kerja	0,107	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tidak ada heteroskedastisitas dalam penelitian ini, seperti yang ditunjukkan oleh tabel 3, karena nilai signifikansi masing-masing variabel independen > 0,05.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Variabel</i>	Koefisien Regresi (B)
<i>(Constant)</i>	6,548
Disiplin Kerja	0,404
Lingkungan Kerja	0,270
Insentif Kerja	0,153

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data dari tabel di atas, persamaan regresi berganda ditemukan sebagai berikut : $Y = 6,548 + 0,404X_1 + 0,270X_2 + 0,153X_3 + e$. Nilai konstan sebesar 6,548 terbukti bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif kerja tetap konstan. Dengan demikian, produktivitas karyawan tetap konstan sebesar 6,548. Koefisien variabel disiplin kerja bernilai positif 0,404, yang berarti setiap perubahan pada variabel disiplin bernilai 1 akan meningkatkan produktivitas pekerja sebanyak 0,404. Koefisien variabel lingkungan kerja bernilai positif 0,270, yang berarti setiap perubahan variabel lingkungan bernilai 1 akan meningkatkan produktivitas pekerja sebanyak 0,270. Koefisien variabel insentif kerja bernilai positif sebesar 0,270.

Uji F (Simultan)

Tabel 5
Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	α
32,503	2,72	0,000	0,05

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dalam pengujian di atas, nilai F_{hitung} 32,503 lebih besar daripada F_{tabel} 2,72, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, seperti yang ditunjukkan dalam tabel IV.8. Ini menunjukkan bahwa H_0 tidak diterima dan H_1 diterima, yang artinya bahwa Disiplin (X_1), Lingkungan (X_2), dan Insentif (X_3) mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Y). karena itu, model regresi layak digunakan sebagai alat regresi.

Uji t (parsial)

Tabel 6
Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig (Prob)	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	4,576	1,991	0,000	Ada pengaruh yang signifikan.
Lingkungan Kerja (X ₂)	3,474	1,991	0,001	Ada pengaruh yang signifikan.
Insentif Kerja (X ₃)	2,048	1,991	0,044	Ada pengaruh yang signifikan.

Sumber : Data primer diolah, 2023

H_0 ditolak karena ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, seperti yang ditunjukkan oleh tabel hasil uji t. Jadi, kita dapat menyimpulkan sebagai berikut:

- 1) Dengan nilai t_{hitung} 4,576 > t_{tabel} 1,991 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, diketahui disiplin (X₁) berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Maka, H₁ diterima.
- 2) Dengan nilai t_{hitung} 3,474 > t_{tabel} 1,991 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05, diketahui bahwa lingkungan (X₂) berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Maka H₂ diterima.
- 3) Dengan nilai t_{hitung} 2,048 > t_{tabel} 1,991 dan nilai signifikan 0,044 < 0,05, diketahui bahwa insentif kerja (X₃) berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Maka, H₃ diterima.

Koefisien Determinasi R²

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>Adjusted R Square</i>	Keterangan
0,545	Variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh *Adjusted R Square* sebanyak 0,545 (54,5%). Berarti kontribusi variabel Disiplin (X₁), Lingkungan (X₂) dan Insentif (X₃) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) di PT. Iskandartex Solo sebanyak 54,5% dan sisanya 45,5% dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin (X_1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Dilihat dari hasil uji, disiplin kerja memiliki nilai positif dan signifikan pada produktivitas karyawan PT. Iskandartex Solo, dengan $t_{hitung} 4,576 > t_{tabel} 1,991$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lie, 2022) tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Padurenan Jaya Konstruksi, yang menemukan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis (H_1) pada penelitian ini adalah disiplin (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di PT. Iskandartex Solo.

2. Pengaruh Lingkungan (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Lingkungan memiliki nilai positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Iskandartex Solo, seperti ditunjukkan oleh hasil uji, yaitu $t_{hitung} 3,474 > t_{tabel} 1,991$, dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Septiady & Hamidan, 2022) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi PT. Tri Keeson Utama). Penelitian ini menemukan nilai $t_{hitung} 5,331 > nilai t_{tabel} 1,662$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis (H_2) pada penelitian ini adalah lingkungan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) di PT. Iskandartex Solo.

3. Pengaruh Insentif Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Insentif berdampak positif dan signifikan pada produktivitas karyawan PT. Iskandartex Solo, menurut hasil uji, dengan $t_{hitung} 2,048 > t_{tabel} 1,991$ dan tingkat signifikan $0,044 < 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Lampa *et al.*, 2021) tentang Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Telaga Gorontalo, yang menemukan nilai $t_{hitung} 21,141 > nilai t_{tabel} 1,672$, dan signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis (H_3) dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa variabel Insentif (X_3) dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Menurut hasil dan pembahasan di atas, kemudian dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Iskandartex Solo. Dengan disiplin yang baik maka menjamin pelaksanaan tugas yang lancar dan menghasilkan hasil kerja yang optimal.
2. Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Iskandartex Solo. Situasi lingkungan yang bersih, aman, dan nyaman akan meningkatkan produktivitas dan membuat pekerja lebih nyaman.
3. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Iskandartex Solo. Dengan pemberian insentif yang baik dapat meningkatkan semangat, kepuasan karyawan dan produktivitas.
4. Disiplin, Lingkungan dan Insentif Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Iskandartex Solo, sehingga model layak untuk digunakan sebagai alat regresi.
5. Berdasarkan temuan dari analisis regresi linear berganda $Y = 6,548 + 0,404X_1 + 0,270X_2 + 0,153X_3$
6. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh *Adjusted R Square* sebanyak 0,545 (54,5%). Maka kontribusi variabel Disiplin (X_1), Lingkungan (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) di PT. Iskandartex Solo sebanyak 54,5% dan sisanya 45,5% dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kesadaran karyawan untuk lebih disiplin dengan menerapkan hal-hal yang termasuk dalam disiplin waktu adalah sikap atau perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap jadwal kerja, seperti kehadiran karyawan terhadap jadwal kerja, dan pelaksanaan tugas karyawan pada waktu yang tepat.
2. Perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang bersih, aman, dan nyaman bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas.
3. Diharapkan pihak perusahaan meningkatkan pemberian insentif kerja agar dapat mendorong para karyawannya untuk lebih semangat bekerja dan berupaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Efendi, I., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT . Baru Baru Sepatu. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(2).
- Handaru, A. W., Miftachuljana, & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT. Artolite Indah Mediatama). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia(JRMSI)*,10(2),386–404.
<http://doi.org/10.21009/JRMSI><http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi>
- Laloan, C., Kandori, I., & Rori, R. N. (2020). Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Malalayang Manado. *Literacy: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1(2), 117–131.
<https://doi.org/10.53682/literacyjpe.v1i2.579>
- Lampa, D. A., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP. Telaga Gorontalo. *Jambura*, 4(2), 145–149. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Lie, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Padurenan Jaya Kontruksi. *Parameter*, 6(2), 41–55.
<https://doi.org/10.37751/parameter.v6i2.173>
- Massora. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kementerian Pariwisata*. 10(1), 72–86.
- Nadya Ellyana Syndi. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung*.
- Putri, B. A., & Sitohang, S. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Insentif, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ufo Elektronik di Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 11.
- Rahmawati, E. (2022). Pengaruh Insentif, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang. *Buletin Bisnis dan Manajemen*, 08(02), 31–39.
- Septiady, A., & Hamidan, W. M. (2022). Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Tri Keeson. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1).