

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM: Studi Kasus pada Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo

Syafira Nofwanda, Kusdiyanto

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
b100200589@student.ums.ac.id, kus189@ums.ac.id

ABSTRACT.

To manage long-term operations and achieve company goals, businesses need the right human resources. For this reason, a study was carried out to find out how discipline, stress and the workplace affect employee productivity with the research subject being Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo MSMEs. Data was collected from 100 respondents who were employees using a saturation sampling approach and a data analysis method in the form of multiple linear regression using the SPSS application. Partially, it shows that work atmosphere, stress levels, and discipline all have an impact on employee productivity in the workplace. Apart from work environment, work discipline, and work stress, it is also recommended that researchers include more independent factors in their research in order to increase the accuracy of research findings and make it easier to identify other variables that can have a significant influence on employee productivity.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Work Produktivity, Work Stress, Hadi Jaya Makmur Convection*

ABSTRAK.

Untuk mengelola operasi jangka panjang dan mencapai tujuan perusahaan, bisnis memerlukan SDM yang tepat. Untuk itu dilakukan studi untuk mengetahui bagaimana disiplin, stres, dan tempat kerja mempengaruhi produktivitas karyawan dengan subjek penelitian UMKM Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo. Data dikumpulkan dari 100 responden yang berupa karyawan dengan menggunakan pendekatan sampel saturasi dan metode analisis data berupa regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Secara parsial, menunjukkan bahwa suasana kerja, tingkat stres, dan kedisiplinan semuanya mempunyai dampak terhadap produktivitas karyawan di tempat kerja. Selain lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja, disarankan juga agar peneliti memasukkan faktor-faktor yang lebih independen dalam penelitiannya guna meningkatkan keakuratan temuan penelitian dan memudahkan dalam mengidentifikasi variabel-variabel lain yang dapat mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci: ; *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja, Stres Kerja, Konveksi Hadi Jaya Makmur.*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan beroperasi dengan memanfaatkan berbagai sumber daya manusia untuk mengelola dan menggunakan sumber daya manusianya dengan cara optimal. Baik bisnis besar maupun kecil, serta organisasi lain, sangat memiliki ketergantungan terhadap sumber daya manusia guna memenuhi capaian tujuannya. Untuk implementasi operasi yang berkelanjutan dan pencapaian tujuan organisasi, bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang tepat. Persaingan telah berkembang menjadi isu yang berat bagi pertumbuhan dan perkembangan industri serta kemampuan perusahaan untuk terus beroperasi dan bertahan. Sangat penting bagi bisnis untuk berinvestasi dalam sumber daya manusia mereka. Perusahaan perlu menggunakan semua sumber daya yang tersedia dan memaksimalkan produktivitas staf untuk berkompetisi di pasar domestik dan global guna menghasilkan keuntungan.

Dengan memenuhi tujuan untuk kualitas, kuantitas, waktu, dan efisiensi yang terkait dengan bagaimana tugas dapat diselesaikan secara efektif, produktivitas mengarah pada pencapaian jumlah pekerjaan maksimum. Karyawan yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan dan yang ingin memenuhi tujuan perusahaan juga harus berupaya meningkatkan produktivitasnya (Farlianto, 2016). Lingkungan tempat kerja, stres, dan faktor lainnya semuanya dapat berdampak pada seberapa produktif seorang karyawan.

Menurut Siswadi (2016), disiplin adalah sikap kesiapan dan kemauan seseorang untuk melaksanakan, mengikuti, dan melakukan penyesuaian atas dirinya terhadap hukum-hukum yang diberlakukan di sekitar mereka. Dalam bisnis, menjaga disiplin merupakan komponen kunci untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Warso (2016), disiplin menampilkan skenario sikap hormat dan tertib terhadap peraturan organisasi. Dalam situasi ini, faktor selain disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan di tempat kerja.

Dalam melakukan aktivitas produksi, karyawan juga bersentuhan langsung dan berkecimpung di dalam lingkungan kerjanya. Dalam penelitian terdahulu, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. (Handoko 200:22) menuliskan bahwa sebagai cara untuk membangun kesinambungan yang saling menguntungkan, keunggulan kompetitif dan manajemen SDM akan mengadakan kegiatan pengembangan keterampilan dan pelatihan, memperkuat perjanjian kerja, serta menumbuhkan lingkungan yang bersahabat dengan kebutuhan karyawan.

Dalam penelitian Schuller (2006) menyebutkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi, juga memiliki dampak yang buruk pada produktivitas karyawan, aktivitas kerja reguler, dan aktivitas perusahaan. Faktor stress di tempat kerja dapat disebabkan oleh

faktor internal Perusahaan dan dari dalam diri karyawan itu sendiri. Hal ini menyebabkan karyawan memiliki rasa tidak bersemangat, frustrasi, mudah gugup dan merasa stress, tidak disiplin, kurang produktif, jika stress tidak segera dikelola.

Tujuan studi ini untuk mengetahui produktivitas karyawan UMKM di Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo dipengaruhi oleh stres, tempat kerja, dan disiplin.

METODE PENELITIAN

Sumber data sekunder digunakan dalam penyelidikan kuantitatif ini. Tujuan utamanya yaitu guna secara empiris menguji hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Fokus utama pemeriksaan dalam penelitian ini tertuju pada UMKM Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo. Populasi pada penelitian ini menggunakan karyawan pada UMKM Hadi Jaya Makmur Sukoharjo. Dikarenakan jumlah populasi yang terbatas, teknik sampel jenuh diterapkan, yang berarti seluruh populasi yang terdiri dari 100 karyawan akan diikutsertakan sebagai responden pada penelitian ini. Teknik analisis datanya menerapkan penelitian kuantitatif yaitu statistic, diantaranya analisis statistic deskriptif, uji asumsi klasik, uji pengaruh, serta uji kualitas data. Pada studi ini digunakan dua jenis variabel yang berbeda yakni variabel dependen (produktivitas kerja) dan faktor independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja).

Produktivitas kerja (Y)

Peningkatan proses industri adalah produktivitas. Membandingkan jumlah sumber daya yang dikonsumsi terhadap jumlah jasa dan barang yang dihasilkan adalah definisi peningkatan produksi. Indikator yang digunakan dalam menilai variabel produktivitas kerja adalah kemampuan dan keterampilan, efektivitas kerja, pengembangan individual, kualitas, serta semangat kerja karyawan.

Disiplin kerja (X1)

Disiplin karyawan berdampak signifikan atas tujuan lembaga. Disiplin merujuk pada sikap kemauan dan keinginan seseorang untuk patuh dan patuh terhadap standar yang diberlakukan di sekitar. Indikator yang dipergunakan untuk menilai variabel disiplin kerja yaitu kehadiran di tempat kerja, kepatuhan di tempat kerja, ketaatan bekerja sesuai standar operasional prosedur, dan etika bekerja.

Lingkungan kerja (X2)

Menurut Sedarmayati dalam Ahmad (2018:100), lingkungan kerja seseorang meliputi semua alat dan bahan yang mereka gunakan, serta lingkungan tempat mereka beroperasi, serta proses dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kolektif. Indikator yang dipergunakan untuk menilai variabel lingkungan kerja yaitu

sarana, prasarana, penerangan, dan keamanan di tempat kerja, serta hubungan komunikasi karyawan kepada atasan.

Stress Kerja (X3)

Stres kerja merujuk pada keadaan tegang yang memengaruhi keadaan, proses kognitif, dan emosi individu, menurut Handoko (2010: 200). Lingkungan kerja karyawan yang penuh tekanan dihasilkan dari ketidakpuasan mereka dengan posisi mereka saat ini. Selain itu, karyawan diharapkan untuk terus menyesuaikan diri dengan perubahan organisasi yang memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental mereka. Indikator yang digunakan dalam menilai variabel stress kerja adalah beban kerja, konflik, waktu kerja, dan komunikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel. 1 Responden sesuai Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah, 2023

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Pria	4	4%
Wanita	96	96%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan hasil pada table.1 di atas mengenai klasifikasi responden sesuai dengan jenis kelaminnya, diperoleh bahwasannya responden laki-laki pada UMKM di Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo yaitu sebanyak 4 orang (4%) dan responden perempuan sebanyak 96 orang (96%).

Tabel. 2 Klasifikasi Berdasarkan Usia

Sumber: Olah data, 2023

Usia	Frekuensi	Presentase
17-22	15	15%
23-28	32	32%
29-34	29	29%
>35 Tahun	24	24%
Total	100	100%

Sesuai hasil dalam tabel di atas yang memuat pengelompokan responden berdasarkan rentang usia. Data ini mengindikasikan bahwa ada 15 responden (15%) dengan usia antara 17 dan 22 tahun, 32 responden (32%) dalam kelompok usia 23

hingga 28 tahun, 29 responden (29%) dalam rentang usia 29 hingga 34 tahun, dan 24 responden (24%) yang berusia di atas 35 tahun.

Tabel. 3 Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Data diolah, 2023

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMP	17	17%
SMA/SMK	82	82%
Diploma 1/2/3	1	1%
S1	0	0%
Total	100	100%

Sesuai hasil dalam tabel di atas yang memuat pengelompokan responden berdasarkan tingkat pendidikan tertinggi yang mereka capai. Informasi ini menunjukkan bahwa 17% dari responden telah menyelesaikan pendidikan tingkat menengah pertama, sedangkan 82% telah menyelesaikan sekolah menengah atas atau pendidikan kejuruan. Sementara itu, sebagian kecil responden telah mencapai tingkat pendidikan Diploma 1/2/3, dan hanya satu orang, yang mewakili 1% dari total responden, memiliki gelar sarjana.

Tabel. 4 Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Olah data, 2023

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1-3	74	74%
3-6	23	23%
>6 tahun	3	3%
Total	100	100%

Sesuai hasil pada tabel, menggambarkan bahwasanya responden dapat dikelompokkan berdasarkan lamanya masa kerja. Lebih rinci, 74% dari responden bermasa kerja antara 1 sampai dengan 3 tahun, 23% bermasa kerja antara 3 sampai dengan 6 tahun, serta 3% memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun. Berdasarkan lama bekerja, menunjukkan bahwa rata-rata responden UMKM di Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo di dominasi oleh masa bekerja selama 1 – 3 tahun.

Uji Kualitas Data

Tabel. 5 Uji Validitas Instrument Penelitian

Sumber: Olah data, 2023

No	Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	X ₁	X1.1	0,588	0,196	Valid semua
		X1.2	0,717		
		X1.3	0,660		
		X1.4	0,728		
2.	X ₂	X2.1	0,744		
		X2.2	0,754		
		X2.3	0,785		
3.	X ₃	X3.1	0,819		
		X3.2	0,832		
		X3.3	0,586		
4.	Y	Y1	0,813		
		Y2	0,789		
		Y3	0,752		
		Y4	0,688		

Sesuai dengan perhitungan uji validitas yang diperoleh untuk (X₁), (X₂), (X₃) dan (Y) didapatkan koefisien validitas di atas r_{tabel}.

Tabel. 6 Uji Validitas Instrument Penelitian

Sumber: Olah data, 2023

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X ₁)	0,602	Tinggi semua
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,626	
3	Stres Kreja (X ₃)	0,611	
4	Produktivitas Kerja (Y)	0,751	

Sesuai tabel di atas, diketahui bahwasanya setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini bernilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60. Sesuai dengan temuan ini, dapat ditarik simpulan bahwasanya konsep pengukuran variabel yang diterapkan dalam kuesioner penelitian terbukti sangat dapat diandalkan dan konsisten dalam memberikan hasil, dikarenakan memiliki nilai melebihi 0,60 dan berada pada skala 0,600 – 0,799 yang tergolong kedalam reliabilitas tinggi.

Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas

Tabel. 7 Uji Normalitas

Sumber: Olah data, 2023

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,01315962
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,035
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sesuai tabel Uji normalitas Sig.(2-tailed) mempunyai besaran 0,200 > 0,05. Berdasarkan temuan ini, dapat ditarik simpulan bahwasanya data yang dipergunakan menunjukkan distribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel. 8 Uji Multikolinieritas

Sumber: Olah data, 2023

Model		Collinearity Statistics
		Tolerance
(Constant)		
Disiplin Kerja (X1)	,970	1,031
Lingkungan Kerja (X2)	,994	1,006
Stres Kerja (X3)	,968	1,033

Hasil pengujian memperlihatkan setiap variabel penelitian mempunyai nilai toleransi >0,10 sedangkan nilai VIF <10,00. Sesuai data tersebut maka disimpulkan bahwa variabel penelitian tidak menunjukkan multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel. 9 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olah data, 2023

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,060	1,583		2,565	,012
Disiplin Kerja (X1)	-,121	,073	-,168	-1,644	,103
Lingkungan Kerja (X2)	,000	,063	,000	,002	,998
Stres Kerja (X3)	-,051	,051	-,101	-,992	,324

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut diperoleh bahwasanya nilai signifikan variabel disiplin kerja (X1) yaitu dengan besaran 0,103, variabel lingkungan kerja (X2) dengan besaran 0,998 dan variabel stres kerja (X3) dengan besaran 0,324. Seluruh variabel tersebut bernilai signifikan > 0,05. Melalui perolehan ini dapat ditarik simpulan bahwasanya pada variabel penelitian yang dipergunakan tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas karena pada variabel bernilai signifikan melebihi 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel. 10 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,080	2,604		1,951	,054
Disiplin Kerja (X1)	,377	,121	,296	3,120	,002
Lingkungan Kerja (X2)	,261	,104	,234	2,503	,014
Stres Kerja (X3)	,182	,084	,206	2,174	,032

Berdasarkan persamaan regresi yang sudah dirumuskan maka bisa dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta 5,080 berarti apabila stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai nilai 0 atau tetap, maka produktivitas kerja akan meningkat dengan besaran 5,080.
- b. Jika variabel lain konstan, maka nilai koefisien disiplin kerja=0,377 yang berarti positif, dimana setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja maka produktivitas juga meningkat 0,377.

- c. Jika variabel lain konstan, maka nilai koefisien lingkungan kerja=0,261 yang berarti positif, dimana setiap peningkatan satu satuan di lingkungan kerja maka produktivitas kerja juga meningkat 0,261.
- d. Jika variabel lain konstan, maka nilai koefisien stres kerja=0,182 yang berarti positif, dimana setiap peningkatan satu satuan stress kerja maka produktivitas kerja juga meningkat 0,182.

Tabel. 11 Analisis Koeffisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,406 ^a	,165	,138	2,044

Disiplin kerja, lingkungan, dan stres kerja semuanya memberikan pengaruh 16,5% terhadap produktivitas. Sedangkan 83,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati.

Uji Hipotesis

Tabel. 12 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,080	2,604		1,951	,054
Disiplin Kerja (X1)	,377	,121	,296	3,120	,002
Lingkungan Kerja (X2)	,261	,104	,234	2,503	,014
Stres Kerja (X3)	,182	,084	,206	2,174	,032

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sesuai tabel.12 ditarik simpulan bahwasanya:

- 1) Nilai thitung untuk variabel disiplin kerja yaitu sebesar 3,120 yang mengartikan bahwa thitung > ttabel (3,120 > 1,660) bernilai signifikan dengan besaran 0,002 < 0,05, memperlihatkan bahwasanya

produktivitas karyawan Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo dipengaruhi oleh disiplin kerja pada para pekerja UMKM.

- 2) Nilai thitung variabel lingkungan kerja = 2,503 berarti thitung > ttabel (2,503 > 1,660) bernilai signifikan dengan besaran $0,014 < 0,05$, menunjukkan bahwa efisiensi kerja karyawan UMKM Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo dipengaruhi oleh tempat kerjanya.
- 3) Nilai thitung variabel stres kerja = 2,174 berarti thitung > ttabel (2,174 > 1,660) bernilai signifikan dengan besaran $0,032 < 0,05$, menunjukkan bahwa efisiensi kerja karyawan UMKM Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo dipengaruhi oleh stres kerja.
- 4)

**Tabel. 12 Uji F
ANOVA^a**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79,012	3	26,337	6,302	,001 ^b
	Residual	401,228	96	4,179		
	Total	480,240	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sesuai dengan perolehan pengujian di atas didapatkan bahwasanya nilai Fhitung > nilai Ftabel ($6,302 > 2,70$) dan nilai signifikan dengan besaran $0,001 < 0,05$, Disiplin kerja, lingkungan, dan stres semuanya mempengaruhi produktivitas. Apakah pekerja UMKM Konveksi mendapatkan manfaat dari variabel-variabel tersebut Hidayat Makmur Sukoharjo, berakibat akan semakin baik juga produktivitas kerja pada karyawan UMKM di Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- 1) Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan jenis kelamin, perempuan lebih mendominasi dibandingkan laki-laki pada di Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo. Usia rata-rata responden karyawan

UMKM di Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo di dominasi oleh karyawan berusia 23 – 28 tahun. Pendidikan terakhir rata-rata responden UMKM di Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo di dominasi oleh pendidikan terakhir SMA/SMK. Masa kerja karyawan UMKM menunjukkan bahwa rata-rata responden UMKM di Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo di dominasi oleh masa bekerja selama 1 – 3 tahun.

2) Uji t

Diketahui bahwa kedisiplinan, lingkungan, dan stres semuanya berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo.

3) Uji f

Stres, lingkungan, dan disiplin kerja semuanya berdampak pada produktivitas UMKM Konveksi Hadi Jaya Makmur. Stres, lingkungan, dan disiplin kerja yang berkurang akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan UMKM di Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo.

Saran

1) Di UMKM Hadi Jaya Makmur Sukoharjo, variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terbukti menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja. Pihak manajerial diharapkan memberikan prioritas kepada perbaikan lingkungan kerja, disiplin kerja karyawan, serta upaya pengelolaan stres guna meningkatkan kinerja staf di dalam organisasi tersebut.

2) Hasil penelitian ini bisa dipergunakan untuk dasar referensi dalam penelitian mendatang, dan perlunya penelitian serupa agar dapat memajukan pemahaman dan memberikan manfaat tambahan bagi semua pihak yang terlibat.

3) Untuk meningkatkan keakuratan temuan, penulis menyarankan untuk memasukkan lebih variabel lain selain lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja, dengan tujuan memberikan pengetahuan lebih dalam mengenai variabel-variabel yang secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan di UMKM Hadi Jaya Makmur Sukoharjo.

DAFTAR PUSTAKA

Pustaka yang berupa jurnal ilmiah:

Ahmad Rayyann, A. B. (1 November 2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 9-19.

- Askiah, F. F. (2022). Influence Of Communication, Discipline, Compensation And Work Environment On Employee Work Productivity At PT. Stell Facilities Studies In The City Of Samarinda. *Jurnal Scienta*, 516-521.
- Erina Rulianti, D. H. (Desember 2021). Influence Of Discipline, Work Skills, And Work Environment On Work Productivity. *Journal Of Research In Business, Economics, And Education*, 212-222.
- Syiwa Yudha Permana, S. R. (Maret 2022). Analisis Disiplin Kerja Dan Kemampuan Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan UMKM. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 63-69.
- Yulandri, O. (2 Juni 2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 203-213.

Pustaka Berbentuk Buku:

- Lestari, S. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. 1-13.
- Margaritha J. Tulangow, D. P. (April 2018). The Effect Of Job Stress, Work Environment And Workload On Employee Turnover Intention. *EMBA*, 474-482.
- Rusby, Z. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru, Riau: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.