



Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Lawang Jati Di Kabupaten Grobogan

Rionia Budiati Laksono¹, Ika Indriasari², Noni Setyorini³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Indonesia

Infor Artikel

Sejarah Artikel
Diterima : 18 Mei
Disetujui : 20 Mei
Dipublikasikan : 20 Mei

Keyword :
Work Environment, Compensation, Work
Discipline, Work Productivity

Abstract

This study aims to examine the factors that influence the work productivity of UD Lawang Jati employees In Grobogan Regency where employee work productivity is low. This study examines the variables that influence employee work productivity through the work environment, compensation and work discipline. The findings of variables that explain the phenomenon of employee work productivity obtained different results, thus indicating the formulation of the problem regarding “how to increase employee work productivity”. The population and sample of this research are UD. Lawang Jati employees, Jl. Tirtabuana RT 3 RW 4, Krajan Hamlet, Tambakselo Village, Wirosari District, Grobogan Regency, Central Java, totaling 101 people. This study develops a research model that is tested empirically to explain variables that can influence employee work productivity using data obtained from questionnaires to UD Lawang Jati employees in Grobogan Regency. Testing was carried out using a multiple regression analysis approach. The test results show that: 1) The work environment has a positive and significant effect on work productivity. 2) Compensation has a positive and significant effect on work productivity. 3) Work discipline has a positive and significant effect on work productivity.

Keyword : Work Environment, Compensation, Work Discipline, Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan UD Lawang Jati Di Kabupaten Grobogan yang produktivitas kerja karyawannya rendah. Penelitian ini mengkaji variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai melalui lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja. Temuan variabel-variabel yang menjelaskan fenomena produktivitas kerja pegawai memperoleh hasil yang berbeda-beda, sehingga menunjukkan rumusan masalah mengenai “bagaimana cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai”. Populasi dan sampel penelitian ini adalah UD. Karyawan Lawang Jati, Jl. Tirtabuana RT 3 RW 4, Dusun Krajan, Desa Tambakselo, Kecamatan Wirosari, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah berjumlah 101 jiwa. Penelitian ini mengembangkan model penelitian yang diuji secara empiris untuk menjelaskan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan data yang diperoleh dari kuesioner kepada karyawan UD Lawang Jati di Kabupaten Grobogan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis regresi berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Pengelolaan karyawan dengan sistem manajemen dan produktivitas yang baik menjadi tugas utama perusahaan. Karyawan yang produktivitasnya tinggi merupakan karyawan yang bisa membuat hasil berupa produk dan jasa melalui peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukannya di perusahaan. Produktivitas yang lebih tinggi akan berdampak pada pertumbuhan karyawan. Tetapi, tidak semua karyawan bisa membuktikan kinerja yang terbaik, sehingga bisa mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja. Penurunan produktivitas karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan (Rahmah et al, 2023). Produktivitas adalah kemampuan seorang karyawan untuk membuat atau memproduksi sesuatu yang diukur dari hasil kerja atau pekerjaannya (Septiady dan Hamidan, 2022).

Oleh penelitian ini UD. Lawang Jati, Jl. Tirtabuana RT 3 RW 4, Dusun Krajan, Desa Tambakselo, Kecamatan Wirosari, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah. Perusahaan mengutamakan pelayanan dan tanggung jawab, sedangkan kebiasaan perusahaan harus terus ditingkatkan dan memberikan ide atau gagasan baru pada proses bisnisnya. Perusahaan memberikan layanan profesional yang selalu memberi jalan keluar serta berkontribusi untuk kenyamanan dan kepuasan konsumen, memiliki pengalaman pada bidang yang dilakukan serta perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menjadi lebih baik di masa mendatang, sehingga memengaruhi produktivitas kerjanya.

Menurut Berlian dan Rafida (2022), dalam penelitiannya menyatakan bahwa salah satu indikator produktivitas kerja adalah peningkatan hasil. Apabila realisasi hasil produksi sama dengan target, berarti produktivitasnya berhasil. Tetapi, realisasi hasil produksi dibawah targetnya, berarti produktivitas perusahaan rendah. Berdasar data produksi mebel (meja, kursi, jendela) UD. Lawang Jati pada tahun 2023 yaitu :

Tabel 1.
Hasil Produksi Mebel
Karyawan UD. Lawang Jati Di Kabupaten Grobogan
Tahun 2023

Bulan	Meja			Kursi			Jendela		
	Targ	Real	Capaian (%)	Targ	Real	Capaian (%)	Targ	Real	Capaian (%)
Jan	35	25	71,43	220	190	86,36	15	10	66,67
Feb	15	15	100,00	170	150	88,24	10	10	100,00
Mar	40	25	62,50	300	240	80,00	20	20	100,00
Apr	20	12	60,00	150	150	100,00	10	10	100,00
Mei	10	10	100,00	100	100	100,00	25	25	100,00
Jun	50	40	80,00	450	430	95,56	30	20	66,67
Jul	60	60	100,00	500	470	94,00	60	40	66,67

Ags	50	45	90,00	600	570	95,00	40	30	75,00
Sep	50	40	80,00	620	590	95,16	20	20	100,00
Okt	100	80	80,00	700	650	92,86	30	30	100,00
Nov	120	110	91,67	750	730	97,33	40	35	87,50
Des	150	125	83,33	900	750	83,33	30	25	83,33
Jumlah	700	587	998,93	5.460	5.020	1.107,84	330	275	1.045,83
Rata-Rata	58	49	83,24	455	418	92,32	28	23	87,15

Sumber : UD. Lawang Jati, Kabupaten Grobogan, 2024

Tabel 1. menunjukkan bahwa rata-rata target produksi UD. Lawang Jati pada tahun 2023 hanya dicapai rata-rata produksi meja sebesar 83,24%, produksi kursi sebesar 92,32% serta produksi jendela sebesar 87,15%. Berdasar data produksi mebel tersebut dapat diindikasikan bahwa hasil kerja atau produksi UD. Lawang Jati masih rendah, khususnya meja dan jendela. Hal ini disebabkan karena bentuk meja dan jendela mungkin lebih mudah dibuat dibanding kursi serta jumlah pesanan dan produksi kursi lebih banyak sehingga memperoleh prioritas dalam pembuatannya.

Berbagai aspek atau variabel bisa memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Thalibana (2022), Widhiastuti dan Hidayati (2022) serta Rahmah dkk (2023) lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja merupakan variabel-variabel yang bisa memengaruhi produktivitas kerja karyawan

LITERATURE REVIEW

1. Produktivita Kerja

Produktivitas adalah prestasi akhir yang dihasilkan dari proses produksi (Sulistiyani dan Rosidah, 2018). Definisi lain dari produktivitas kerja yaitu kemauan seseorang untuk berbuat saat sekarang lebih baik dari sebelumnya dan berbuat lebih baik hari esok daripada sekarang (Sutrisno, 2019).

Karyawan adalah bagian penting dari aktivitas operasional organisasi, yang seharusnya diterima dan disetujui oleh manajemen. Meningkatkan produktivitas kerja kemungkinan hanya dijalankan oleh manusia. Tetapi, karyawan juga bisa menjadi sumber ketidakhematan dan tidak efisiensi melalui bermacam bentuk. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan karyawan dan salah satu syarat umum peningkatan produktivitas tenaga kerja (Sutrisno, 2019).

Iklim politik dan ekonomi saat ini mendorong para karyawan untuk menjaga kemampuan kerjanya. Dampak dari nilai-nilai tersebut bila dibanding dengan nilai lain diantaranya perasaan adil untuk kepentingan orang banyak, partisipasi politik, kinerja karyawan telah berperan besar pada perubahan pembangunan. Upaya peningkatan produktivitas telah membuat orang merasa lebih baik, dan semangat pekerja untuk bekerja (Sulistiyani dan Rosidah, 2018).

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bagaimana lingkungan tempat atau ruangan secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan atau aktivitasnya untuk mencapai maksud atau tujuan (Sudaryo dkk, 2018). Pengertian lain lingkungan kerja adalah setiap hal yang terdapat dalam suatu organisasi, baik yang melekat pada struktur, maupun penunjang, baik yang bersifat materi ataupun bukan materi, baik yang memiliki

wujud ataupun tidak memiliki wujud yang bisa memengaruhi kuat lemahnya organisasi, sehingga tujuan organisasi bisa berhasil ataupun menghadapi rintangan (Sulistiyani dan Rosidah, 2018). Konsep lain lingkungan kerja adalah semua kegiatan kerja, baik berupa fasilitas maupun infrastruktur yang terdapat di sekitar karyawan yang melaksanakan pekerjaannya sehingga bisa memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan (Sutrisno, 2019).

Lingkungan kerja adalah aspek terpenting dalam mewujudkan kepuasan karyawan, karena berkaitan dengan pekerjaan dan aktivitas karyawan setiap harinya. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja yang aman dan nyaman, tingkat kelembaban, pencahayaan, pengaturan suhu, ruangan yang luas dan bersih, serta ruang di dalam kantor yang diatur dengan baik (Pella, 2020).

Karyawan akan lebih terdorong dengan lingkungan kerja yang baik sebab hal-hal tersebut bisa membuat rasa aman, nyaman dan bahagia. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik bisa menyebabkan kegelisahan tentang risiko untuk kesehatan. Semakin efisien pekerjaan dilakukan, semakin produktif karyawannya (Pella, 2020).

3. Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya, meliputi upah, gaji, tunjangan, dan insentif (Ansory dan Indrasari, 2018). Sulistiyani dan Rosidah (2018) mendeskripsikan bahwa kompensasi adalah semua manfaat yang dibagikan oleh organisasi kepada karyawan dengan cara-cara yang menguntungkan. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai balas jasa atas jasa atas kontribusinya padaperusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2019), kompensasi adalah segala bentuk imbalan berupa uang atau selain uang yang diberikan pada karyawan secara wajar dan tepat atas jasa karyawan dalam mewujudkan sasaran perusahaan.

Kompensasi merupakan fungsi pokok dari MSDM. Hal ini karena kompensasi adalah salah satu faktor paling rawan (peka) terkait dengan pekerjaan. Masalah umum dalam ketenagakerjaan meliputi pembayaran kompensasi dan bermacam faktor yang berkaitan, diantaranya fasilitas, peningkatan dan tingkat kompensasi, tunjangan dan susunan organisasi. Tetapi, ada juga beberapa perusahaan yang semuanya belum mengetahui cara pemberian kompensasi yang benar. Cara pemberian kompensasi menolong memperkuat nilai dan tujuan penting organisasi dengan member fasilitas tercapainya arah dan sasaran organisasi (Sutrisno, 2019).

Kompensasi merupakan hasil penjualan karyawan kepada perusahaan. Tetapi, ada pemahaman bila karyawan sudah memberi seluruh kemampuannya pada perusahaan, sehingga biasanya perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan usaha para karyawan (Sutrisno, 2019).

4. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu proses yang mengoreksi atau memberi hukuman pada bawahan yang menyalahi aturan atau prosedur yang sudah ditetapkan sebelumnya (Sulistiyani dan Rosidah, 2018). Pengertian lain disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti segala aturan organisasi dan norma sosial yang sudah ditetapkan organisasi (Hasibuan, 2019). Uraian lain disiplin adalah tindakan manajemen untuk memotivasi anggota organisasi agar mematuhi persyaratan yang sudah ditetapkan organisasi (Siagian, 2019). Deskripsi lain disiplin kerja adalah sikap menaati aturan dan ketentuan perusahaan yang

terdapat pada diri karyawan yang menjadikan karyawan tersebut dengan kerelaannya untuk membiasakan diri dengan aturan dan ketentuan perusahaan (Sutrisno, 2019).

Tiap-tiap organisasi pasti mempunyai peraturan berbeda yang harus dipatuhi oleh anggotanya dan standar yang harus dijalankan. Disiplin merupakan langkah manajemen dalam memotivasi anggota organisasi untuk memenuhi ketentuan berbagai peraturan tersebut. Disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang memiliki tujuan untuk mengembangkan dan menambah ilmu dan wawasan, perbuatan dan tingkah laku agar karyawan dengan sukarela berupaya bekerja sama dengan karyawan lain untuk menghasilkan prestasi kerja (Siagian, 2019).

Disiplin merupakan fungsi penting dari pengelolaan karyawan sebab makin baik perilaku karyawan untuk menjaga kedisiplinan, maka makin baik pula produktivitas kerja yang bisa diwujudkan. Tanpa kedisiplinan yang baik, sulit bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan hasil yang baik (Hasibuan, 2019).

HIPOTESIS

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

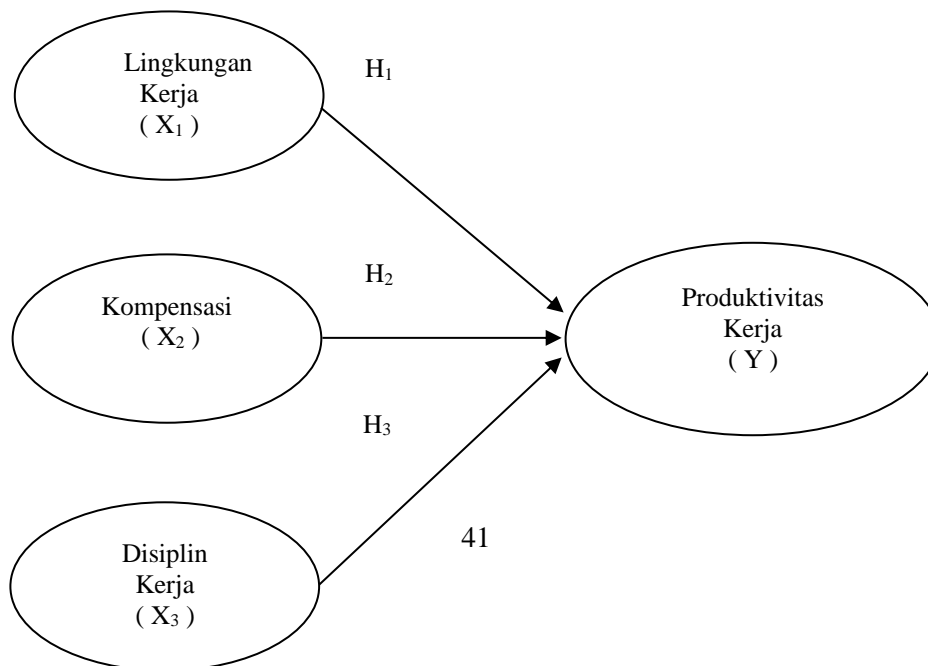
H₃ : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

KERANGKA PEMIKIRAN

Produktivitas kerja adalah hasil pekerjaan karyawan dengan efektif dan efisien sesuai dengan ukuran standar capaian yang telah ditentukan sebelumnya (Afdilla, 2023). Kesuksesan organisasi atau perusahaan untuk menaikkan produktivitas akan sangat menunjang kemampuannya untuk bersaing, sebab dengan produktivitas yang tinggi maka perusahaan akan bisa berkompetisi secara global. Agar bisa menaikkan produktivitas, perusahaan membutuhkan dukungan manajemen sumber daya manusia yang bisa membentuk dan merangsang karyawan untuk bekerja dengan baik. Berbagai aspek bisa memberikan pengaruh pada produktivitas karyawan, tetapi pada studi ini dianalisa dari lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja.

Berdasar penjelasan di atas, sehingga bisa dibentuk model empiris penelitian sebagai berikut :

Gambar 1
Pengembangan Model Penelitian



METODE

1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan teknik penelitian yang terbagi menjadi beberapa variabel independen dan dependen yang dihubungkan menjadi satu kesatuan (Kasmir, 2022).

2. Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan UD. Lawang Jati, Jl. Tirtabuana RT 3 RW 4, Dusun Krajan, Desa Tambakselo, Kecamatan Wirosari, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah yang berjumlah 101 orang.

Sampel penelitian ini adalah sebagian karyawan UD. Lawang Jati, Jl. Tirtabuana RT 3 RW 4, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah.

Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan sampel nonacak yaitu cara perolehan sampel yang tidak memberi kesamaan kesempatan untuk tiap-tiap anggota dipergunakan sebagai sampel (Kasmir, 2022). Sedangkan pelaksanaan pengambilan sampelnya yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah metode perolehan sampel dengan mengambil atau menetapkan seluruh anggota populasinya dipergunakan sebagai sampel (Kasmir, 2022). Teknik ini digunakan apabila jumlah populasinya ≤ 100 sehingga populasi sebanyak 101 dipergunakan semua sebagai sampel.

3. Pengembangan Pengukuran Variabel Penelitian

Tabel 2.
Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah semua hal atau apapun yang ada di sekeliling karyawan yang bisa memengaruhi karyawan untuk menjalankan pekerjaannya (Thalibana, 2022)	X ₁₁	Penerangan cahaya
		X ₁₂	Penataan warna
		X ₁₃	Hubungan pimpinan dan bawahan
		X ₁₄	Ruang gerak
		(Thalibana, 2022)	
Kompensasi	Kompensasi adalah setiap balasan yang diperoleh karyawan atas pengakuan pada kontribusinya terhadap perusahaan baik berupa uang ataupun selain uang (Widhiastuti dan Hidayati, 2022).	X ₂₁	Upah
		X ₂₂	Insentif
		X ₂₃	Tunjangan
		X ₂₄	Fasilitas
		(Widhiastuti dan Hidayati, 2022).	
Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah kemampuan dan kemauan karyawan supaya perilakunya menurut aturan dan ketentuan yang ditentukan organisasi (Rahmah dkk, 2023)	X ₃₁	Kehadiran
		X ₃₂	Taat pada peraturan
		X ₃₃	Taat pada standar kerja
		X ₃₄	Memiliki kewaspadaan
		X ₃₅	Etis dalam bekerja
		(Rahmah dkk, 2023)	
Produktivitas Kerja	Produktivitas karyawan adalah ukuran apakah karyawan dalam sistem produksi mempergunakan kemampuannya untuk mewujudkan produktivitas perusahaan secara rutin (Berlian dan Rafida, 2022).	Y ₁	Kemampuan
		Y ₂	Peningkatan hasil
		Y ₃	Semangat kerja
		Y ₄	Mutu
		Y ₅	Efisiensi
		(Berlian dan Rafida, 2022)	

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan yaitu kuesioner. Kuesioner adalah proses perolehan informasi melalui pembagian atau penyebaran kuesioner (angket) pada responden yang merupakan sasaran obyek yang diteliti (Kasmir, 2022). Dalam penelitian ini, kuesioner diberikan kepada karyawan UD. Lawang Jati, Jl. Tirtabuana RT 3 RW 4, Dusun Krajan, Desa Tambakselo, Kecamatan Wirosari, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis penelitian ini Regresi Berganda. Regresi berganda adalah alat analisa yang dipergunakan untuk mengkaji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang lebih dari dua variabel (Kasmir, 2022).

Rumus (Kasmir, 2022):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	:	Produktivitas Kerja Karyawan
α	:	Konstanta
β_1, β_2 dan β_3	:	Koefisien Regresi
X_1	:	Lingkungan Kerja
X_2	:	Kompensasi
X_3	:	Disiplin Kerja
e	:	error

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden

Hasil pengisian identitas diri responden memperlihatkan jumlah responden pria lebih banyak, yaitu 93,1%. Hasil pengisian identitas diri menurut umur menunjukkan bahwa jumlah terbanyak berasal dari responden yang berumur 21 – 30 tahun, yaitu 39,6%. Berdasarkan dari jenjang pendidikan para responden memperlihatkan bahwa jumlah terbanyak berasal dari karyawan berpendidikan SLTA, yaitu 64,4%. Berdasarkan lama bekerja para responden memperlihatkan bahwa sebagian besar telah bekerja selama 1 - 5 tahun, yaitu sebanyak 50,5%. Berdasarkan bagian kerja responden menunjukkan bahwa sebagian besar berasal dari perakitan model, yaitu sebanyak 22,8%.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk membuktikan indikator dari suatu variabel disebut valid atau sah untuk dipergunakan sebagai alat ukur variabel. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi pearson yaitu mengkorelasikan skor jawaban di setiap kuesioner dengan nilai total jawaban responden. Apabila dari korelasi mendapatkan hasil signifikan, yaitu $\text{sig.} \leq 0,05$ maka indikator disebut valid. Hasil uji validitas bisa diketahui dari tabel 3

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	Item Pertanyaan 1	0,786	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 2	0,893	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 3	0,691	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 4	0,753	0,000 < 0,05	Valid
Kompensasi	Item Pertanyaan 1	0,826	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 2	0,830	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 3	0,682	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 4	0,829	0,000 < 0,05	Valid
Disiplin Kerja	Item Pertanyaan 1	0,596	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 2	0,858	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 3	0,759	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 4	0,726	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 5	0,795	0,000 < 0,05	Valid
Produktivitas Kerja	Item Pertanyaan 1	0,673	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 2	0,810	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 3	0,718	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 4	0,822	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 5	0,861	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2024

Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa berdasarkan dari hasil korelasi skor jawaban di setiap kuesioner dengan nilai total mendapatkan nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka indikator dari variabel lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja disebut valid sebagai alat ukur variabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan kehandalan atau Lingkungan kerja kuesioner untuk dipergunakan sebagai alat ukur variabel penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel bila jawaban responden tetap pada setiap waktunya apabila diajukan kuesioner yang sama. Pengujian mempergunakan *cronbach alpha*, dengan ketentuan yaitu apabila *cronbach alpha* variabel lebih besar 0,70 maka kuesioner dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas bisa diketahui dari tabel 4.

Tabel 4
Hasil Reliabilitas

Variabel	Hasil <i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,788 > 0,70	Reliabel
Kompensasi	0,799 > 0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,806 > 0,70	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,836 > 0,70	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas menghasilkan nilai *cronbach's alpha* variabel lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja lebih besar dari standar reliabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner dinyatakan reliabel atau handal.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dipergunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini akan diketahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja UD. Lawang Jati di Kabupaten Grobogan. Analisis regresi menggunakan program SPSS. Hasil analisis regresi berganda bisa diketahui dari tabel 5.

Tabel 5.
Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,396	,986		,402	,689
Lingkungan Kerja	,271	,088	,226	3,069	,003
Kompensasi	,578	,081	,491	7,129	,000
Disiplin Kerja	,282	,079	,269	3,568	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan dari hasil regresi maka dapat dibuat persamaan linear sebagai berikut :

$$Y = 0,396 + 0,271 X_1 + 0,578 X_2 + 0,282 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 0,396, maka dapat diartikan apabila lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja tetap maka produktivitas kerja masih bernilai positif.
2. Lingkungan kerja (b_1) = 0,271, dengan nilai positif yang didapat menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja.
3. Kompensasi (b_2) = 0,578, dengan nilai positif yang didapat menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompensasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja.
4. Disiplin kerja (b_3) = 0,282, dengan nilai positif yang didapat menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

4. Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipergunakan untuk menguji seberapa besar variabel bebas menerangkan variabel terikat. Hasil koefisien determinasi bisa diketahui pada tabel 6.

Tabel 6
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 ^a	,792	,785	1,595

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2024

Hasil koefisien determinasi bisa ditunjukkan dari *Adjusted R Square* = 0,785. Hasil ini berarti lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja bisa menerangkan produktivitas kerja sebesar 78,5% (0,785 x 100%). Sementara sebesar 21,5% (100% - 78,5%) produktivitas kerja diterangkan oleh variabel di luar lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja.

5. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji t

Pengujian hipotesis dijalankan berdasar uji – t. Uji – t merupakan analisa untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap terikat secara parsial (satu per satu). Hipotesis diterima apabila didapat sig. $\leq 0,05$. Hasil uji hipotesis determinasi bisa diketahui pada tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji – t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	,402	,689
Lingkungan Kerja	3,069	,003
Kompensasi	7,129	,000
Disiplin Kerja	3,568	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2024

Berdasar hasil uji – t, maka hasil pengujian hipotesisnya yaitu :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji – t lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 3,069 dengan sig. sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, sehingga menerima hipotesis yang menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji – t kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 7,129 dengan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga menerima hipotesis yang menyebutkan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji – t disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 3,568 dengan sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga menerima hipotesis yang menyebutkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

b. Hasil Uji F

Uji – F dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap terikat secara simultan. Pengaruh secara simultan dibuktikan dari hasil sig. $\leq 0,05$. Hasil Uji - F bisa diketahui pada tabel 8

Tabel 8
Hasil Uji – F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	937,975	3	312,658	122,876	,000 ^b
	Residual	246,818	97	2,545		
	Total	1184,792	100			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2024

Hasil uji – F sebesar 122,876 dan sig. 0,000 lebih kecil 0,05. Dengan hasil ini maka lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara simultan dan menunjukkan model regresi fit atau baik

6. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang dibuktikan dari hasil uji – t sebesar 3,069 dan sig. $0,003 < 0,05$. Dengan hasil positif menunjukkan bahwa semakin meningkat lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan UD. Lawang Jati di Kabupaten Grobogan. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, tingkat kelembaban, pencahayaan cahaya dan suhu, ruangan yang luas dan bersih, serta kantor yang ditata dengan baik (Pella, 2020). Lingkungan kerja juga meliputi hubungan kerja yang terjalin antara karyawan dan hubungan kerja antara penyelia dan manajer serta lingkungan fisik tempat karyawan (Sudaryo dkk, 2018). Karyawan akan lebih terdorong dengan lingkungan kerja yang baik sebab hal-hal tersebut bisa membuat rasa aman, nyaman dan bahagia, sehingga lingkungan kerja yang sehat akan membuat perasaan menjadi aman dan membuat karyawan lebih produktif.

Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kondisi lingkungan kerja di UD. Lawang Jati di Kabupaten Grobogan yang nyaman karena segi fisik berupa sarana dan ruang kerja mendukung dalam menjalankan pekerjaan sehingga tenaga dan pemikiran karyawan bisa tertuju pada pekerjaan dijalani tanpa banyak gangguan atau kendala, maka para karyawan bisa menghasilkan output pekerjaan secara lebih banyak atau sesuai dengan jumlah ditentukan. Sementara untuk lingkungan kerja non fisik berupa hubungan yang baik dengan pimpinan maka kondisi lingkungan kerja akan kondusif untuk bekerja serta para

karyawan akan merasa aman dan terlindungi bekerja di perusahaan sehingga bisa lebih tenang dalam bekerja dan hal ini akan membuat para karyawan bisa menunjukkan jumlah kerja lebih tinggi atau produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Septiady dan Hamidan (2022), Thalibana (2022) serta Widhiastuti dan Hidayati (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang dibuktikan dari hasil uji – t sebesar 7,129 dan sig. $0,000 < 0,05$. Dengan hasil positif menunjukkan bahwa semakin meningkat kompensasi maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan UD. Lawang Jati di Kabupaten Grobogan. Kompensasi adalah keseluruhan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya, meliputi upah, gaji, tunjangan, dan insentif (Ansory dan Indrasari, 2018). Rencana kompensasi yang diatur dengan baik bisa menolong perusahaan mewujudkan tujuannya, karena bisa menarik, mempertahankan, dan merawat karyawan secara efektif, dimana apabila karyawan bisa menerima bentuk kompensasi yang diberikan maka sebagai timbal baliknya mereka akan siap memberikan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang ditentukan oleh perusahaan, sehingga akan memberi dampak pada produktivitas kerjanya

Secara keseluruhan kompensasi yang diberikan UD. Lawang Jati di Kabupaten Grobogan sudah tepat karena bisa memberikan kompensasi berbentuk uang atau finansial yang bisa diterima oleh karyawan, sehingga hal ini akan menumbuhkan totalitas karyawan dalam mengeluarkan semua kemampuan dalam bekerja maka bisa mencapai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Sementara dengan kompensasi yang berbentuk fasilitas kerja akan membantu secara teknis pekerjaan maka proses kerja lebih cepat dan bisa membantu menyelesaikan tugas lebih banyak sehingga hal ini yang akan lebih membantu produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Simbolon (2021), Thalibana (2022) serta Widhiastuti dan Hidayati (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang dibuktikan dari hasil uji – t sebesar 3,568 dan sig. $0,001 < 0,05$. Dengan hasil positif menunjukkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan UD. Lawang Jati di Kabupaten Grobogan. Disiplin kerja adalah sikap menaati aturan dan ketentuan perusahaan yang terdapat pada diri karyawan yang menjadikan karyawan tersebut dengan kerelaannya untuk membiasakan diri dengan aturan dan ketentuan perusahaan (Sutrisno, 2019). Disiplin merupakan fungsi penting dari pengelolaan karyawan sebab makin baik perilaku karyawan untuk menjaga kedisiplinan, maka makin baik pula produktivitas kerja yang bisa diwujudkan. Tanpa kedisiplinan yang baik, sulit bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan hasil yang baik (Hasibuan, 2019). Hal ini didasari karena dengan disiplin maka akan menjalankan aktivitas kerja sesuai peraturan maka hasil kerja yang didapat akan sesuai dengan yang ditargetkan.

Dengan kedisiplinan menunjukkan rasa tanggung jawab dan sikap profesionalisme para karyawan dalam bekerja, yaitu mereka berupaya memberikan hasil

kerja terbaik sesuai perintah dari perusahaan yang telah merekrut dan mereka untuk menjalankan proses produksi sesuai bidang usaha dijalani perusahaan. Apabila disiplin kerja dijalankan secara baik maka waktu kerja akan maksimal digunakan para karyawan menjalankan tugas dan berupaya mencapai hasil kerja sesuai standar kualitas dan kuantitas yang ditentukan, maka hal ini yang bisa berdampak pada pencapaian produktivitas kerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Asnora (2020), Afdilla (2023) serta Rahmah dkk (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Saran

1. Pada variabel lingkungan kerja, sebaiknya UD. Lawang Jati di Kabupaten Grobogan menggunakan cat tembok yang selaras dengan pencahayaan agar membuat ruang kerja semakin terang sehingga membuat karyawan nyaman berada di ruang kerja serta akan lebih membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya.
2. Pada variabel kompensasi, sebaiknya UD. Lawang Jati di Kabupaten Grobogan memberikan tambahan berupa bonus kepada karyawan apabila ada peningkatan keuntungan lebih tinggi dari periode sebelumnya, sehingga akan mendorong karyawan untuk bersemangat meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Pada variabel disiplin kerja, sebaiknya UD. Lawang Jati di Kabupaten Grobogan melakukan berbagai tindakan agar para karyawan taat peraturan dalam bekerja seperti pemberian sanksi yang tegas berupa pengurangan upah bagi karyawan yang sering melanggar peraturan seperti datang terlambat, sehingga akan meningkatkan keinginan karyawan untuk selalu taat terhadap peraturan kerja agar penghasilan tidak berkurang.

REFERENSI

- Afdilla, Rizky Dwi. (2023). “Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Serta Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Sinar Group Surabaya)”. *Soetomo Management Review*. 1(3). Hal. 291-302. Surabaya : Dr. Soetomo Surabaya.
- Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Asnora, Fadzil Hanafi. (2020). “Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan”. *Jurnal Ecobisma*. 7(2). Hal. 72 – 79. Labuhanbatu : Universitas Labuhanbatu.
- Berlian, Bruce Dame Dhea dan Veni Rafida. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan”. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*. 10(1). Hal. 81 – 93. Surabaya : Universitas Negeri Surabaya.

- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IBM SPSS 26*. Cetakan Kesepuluh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ke 23. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian : Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis*. Edisi 1. Cetakan 1. Depok : Rajawali Pers.
- Mustofa, Ajeng Safitri. (2022). “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di MTSN 1 Kediri”. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*. 1(3). Hal. 136 – 152. Kediri : Universitas Islam Kediri.
- Pella, Darmin Ahmad. (2020). *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai*. Cetakan I. Jakarta : Aida Infini Maksima.
- Rahmah, Anggi Destyana, Agung Wahyu Handaru dan Sholikhah. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT X”. *Sinomika Journal*. 1(5). Hal. 1271 – 1294. Jakarta : Universitas Negeri Jakarta.
- Septiady, Adryan dan Wajih Mochamad Hamidan. (2022). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Tri Keeson Utama)”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 10(1). Hal. 141 – 148. Garut : STIE Yasa Anggana.
- Siagian, Sondang. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan 27. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simbolon, Sahat. (2021). “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Surya Nusantara Safety Medan”. *Jurnal Ilmiah Smart*. 5(1). Hal. 102-113. Medan : Sumatera Utara : STMB MULTISMART.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung an Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi I. Andi : Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Toeretik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Cetakan I. Yogyakarta : Gava Media.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan 10. Jakarta : Prenada Media Group.
- Thalibana, Yohanes B Windo. (2022). “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”. *Inisiatif : Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*. 1(4). Hal. 1-9. Kupang : Universitas Widya Mandira Kupang. Nusa Tenggara Timur.
- Widhiastuti, Agnesia Yuli dan Roziana Ainul Hidayati. (2022). “Pengaruh Reward, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Metal Hitech Engineering Gresik”. *Sentri : Jurnal Riset Ilmiah*. 1(2). Hal. 445-454. Gresik : Universitas Muhammadiyah Gresik.