

Produktivitas Karyawan Ditinjau dari Lingkungan, Kepemimpinan dan Disiplin Karyawan Konveksi Nik's Collection Surakarta

Sotya Diva Surya Poundra¹, Istiatin², Sarsono³

^{1,2,3}UNIBA Surakarta, Indonesia

sotyapndr17@gmail.com¹

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of environmental influences, leadership and employee discipline on the productivity of Nik's Collection Surakarta convection employees. The author uses a descriptive quantitative approach. This research will be conducted for 3 months, from October 2023 to December 2023. The population in this research is 58 employees of Konveksi NIK'S Collection Surakarta. The population was less than 100, so the researchers took all employees of Konveksi NIK'S Collection Surakarta, namely 58 employees. The sampling technique in this research used a census. Researchers used multiple linear regression analysis. The results of this research show that the environment, leadership and employee discipline simultaneously have a significant influence on the productivity of Nik's Collection Surakarta convection employees. Based on the t test, it was found that environmental results, leadership and employee discipline had a positive and significant influence on the productivity of Nik's Collection Surakarta convection employees.

Keywords : Environment, Leadership, Discipline and Employee Productivity.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan, kepemimpinan dan disiplin karyawan terhadap produktivitas karyawan konveksi Nik's Collection Surakarta. Penulis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini akan dilakukan selama 3 bulan, yaitu pada bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan Desember 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Konveksi NIK'S Collection Surakarta yang berjumlah 58 orang. Populasinya kurang dari 100 orang, sehingga peneliti mengambil seluruh karyawan Konveksi NIK'S Collection Surakarta yaitu 58 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus. Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan, kepemimpinan dan disiplin karyawan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan konveksi Nik's Collection Surakarta. Berdasarkan uji t diketahui bahwa hasil lingkungan, kepemimpinan dan disiplin karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan konveksi Nik's Collection Surakarta.

Kata kunci : Lingkungan, Kepemimpinan, Disiplin dan Produktivitas Pegawai.

PENDAHULUAN

Selain makanan dan tempat tinggal, pakaian juga merupakan salah satu dari tiga kebutuhan pokok manusia. Pakaian tidak hanya berfungsi sebagai pelindung tubuh dari keadaan panas maupun dingin. Saat ini pakaian mempunyai banyak fungsi lain, salah satunya sebagai identitas para penggunanya. Pakaian secara tidak langsung

dapat menunjukkan status sosial, suasana hati atau bahkan karakter dari penggunanya. Maka dari itu, para pelakubisnis yang berhubungan dengan pakaian khususnya konveksi ditantang untuk dapat memuaskan keinginan para konsumen dengan menciptakan produk yang sesuai dengan keinginan para konsumen khususnya pada bidang pakaian.

Tidak hanya memuaskan keinginan konsumen, perusahaan juga dihadapkan dengan tantangan lain yaitu produktivitas karyawan. Produktivitas menurut Suryani, Cahyono, dan Utami (2020) merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan, diantaranya motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja Baiti, Djumali, dan Kustiyah (2020). Selain ketiga faktor diatas, masih banyak lagi faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja Illiyin, Dwiharto dan Oktafiah (2021). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja menurut Nabella, Sumardin dan Syahputra (2021) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan tingkat produktivitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baiti, Djumali, dan Kustiyah (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleh dan Utomo (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai hasil negatif terhadap produktivitas kerja.

Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Kepemimpinan dapat mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budaya pengikut, serta proses mengarahkan ke dalam aktivitas positif yang ada hubungan dengan pekerjaan dalam organisasi Asrama, Mendra dan Verawati (2021). Kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan, kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, tapi jika kepemimpinan dianggap buruk maka dapat menurunkan tingkat produktivitas karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Asrama, Mendra dan Verawati (2021) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyani dan Rokhman (2021) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Disiplin sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Nabella, Sumardin dan Syahputra (2021). Disiplin kerja berawal dari diri kita sendiri yang secara naluri muncul ketika melakukan hal berkaitan dengan sikap siap dan mampu meminimalisir suatu masalah, hilangnya sikap disiplin akan menurunkan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas di perusahaan, bila disiplin kerja tidak ditegakkan maka tujuan yang hendak dicapai akan tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam produktivitas karyawan Baiti, Djumali, dan Kustiyah (2020). Pendapat ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabella, Sumardin dan Syahputra (2021) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan Pada BP Batam.

Berdasarkan latar lebakang diatas, maka penulis berpendapat layak melakukan penelitian dengan judul **Produktivitas Karyawan Ditinjau Dari Lingkungan, Kepemimpinan Dan Disiplin Karyawan Konveksi Nik's Collection Surakarta.**

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat deskriptif. Penelitian ini akan dilakukan selama 3 bulan, mulai bulan Oktober 2023 sampai bulan Desember 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Konveksi NIK'S Collection Surakarta yang berjumlah 58 orang. Populasi kurang dari 100 maka peneliti mengambil seluruh karyawan Konveksi NIK'S Collection Surakarta yaitu sebanyak 58 karyawan. Teknik *sampling* pada penelitian ini menggunakan sensus. Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Kalsik

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>		Keterangan	
<i>N</i>	58		
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	20,516	Data	terdistribusi
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,953		normal

Sumber: data diolah tahun 2024

Hasil pengujian *Kolmogrov-Smirnov-Test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 (0,953 > 0,05).

Uji Multikolinieritas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

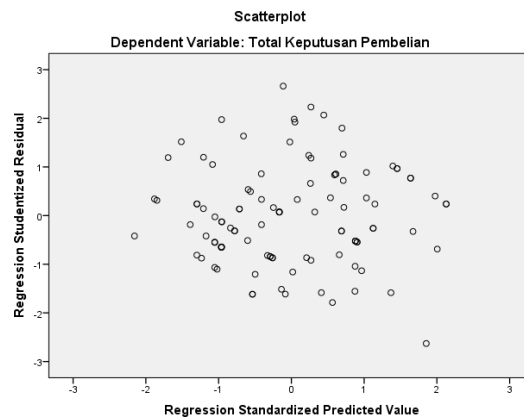
<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i> Keterangan		
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Lingkungan	0,818	1,222	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepemimpina	0,829	1,206	Tidak terjadi multikolinearitas
nDisiplin	0,870	1,150	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja 0,818, nilai *tolerance* variabel kepemimpinan 0,829 dan nilai *tolerance* variabel disiplin kerja 0,870, yang semuanya > 0,10. Nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja 1,222, nilai VIF variabel kepemimpinan 1,206 dan nilai VIF variabel disiplin kerja 1,150 yang semuanya < 10. Jadi model regresi pada penelitian ini tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan gambar *Scatterplot* dapat ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 1 Scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandarized coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>

<i>Constant</i>	Lingkungan	0,952	2,592
Kepemimpinan		0,305	0,103
Disiplin		0,362	0,102
		0,298	0,102

Sumber: data diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil di atas dapat dirumuskan model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 0,952 + 0,305X_1 + 0,362X_2 + 0,298X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,952 artinya apabila variabel independen yaitu variasi lingkungan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja nilainya adalah 0 (nol), maka variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,952.
- Koefisien variabel lingkungan kerja (b1) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (b) = 0,305. Hal ini menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja naik satu satuan, sementara kepemimpinan dan disiplin kerja konstan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,305.
- Koefisien variabel kepemimpinan (b2) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (b) = 0,362. Hal ini menunjukkan apabila variabel kepemimpinan naik satu satuan, sementara lingkungan kerja dan disiplin kerja konstan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,362.
- Koefisien variabel disiplin kerja (b3) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (b) = 0,298. Hal ini menunjukkan apabila variabel disiplin kerja naik satu satuan, sementara lingkungan kerja dan kepemimpinan konstan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,298.

Uji Hipotesis

Uji F

Hasil uji F dapat dilihat dari hasil analisis data sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji F

<i>Model</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Regression</i>	19,600	0,000	H ₀ ditolak, H ₁ diterima
<i>Residual Total</i>			

Sumber: data diolah tahun 2024

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 19,600, dikarenakan Fhitung > Ftabel (19,600 > 2,77) dan signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak. Dapat disimpulkan H1 diterima, artinya variabel independen (lingkungan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja) secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan) Konveksi NIK'S Collection Surakarta.

e. Uji t

Hasil uji t dapat dilihat dari hasil analisis data sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji t

Model	t	Sig.	Keterangan
Lingkungan	2,959	0,005	H1 diterima H2
Kepemimpinan	3,562	0,001	diterima
Disiplin	2,931	0,005	H3 diterima

Sumber: data diolah tahun 2024

- 1) Nilai thitung > ttabel (2,959 > 2,00) dan nilai signifikan 0,005 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan Konveksi NIK'S *Collection* Surakarta.
- 2) Nilai thitung > ttabel (3,562 > 2,00) dan nilai signifikan 0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan Konveksi NIK'S *Collection* Surakarta.
- 3) Nilai thitung > ttabel (2,931 > 2,00) dan nilai signifikan 0,005 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan Konveksi NIK'S *Collection* Surakarta.

f. Uji R

Koefisien determinasi dapat dilihat dari hasil analisis data sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,722	0,521	0,495

Sumber: data diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis di atas maka diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,495 atau 49,5%. Determinasi atau sumbangan variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel produktivitas karyawan Konveksi NIK'S *Collection* Surakarta. sebesar 49,5%. Sisanya sumbangan variabel-variabel lain hanya sebesar 50,5% seperti beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Konveksi NIK'S *Collection* Surakarta. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Konveksi NIK'S *Collection* Surakarta. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Konveksi NIK'S *Collection* Surakarta.

Berdasarkan hasil analisis di atas maka diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,495 atau 49,5%. Determinasi atau sumbangan variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel produktivitas karyawan Konveksi

NIK'S *Collection* Surakarta. sebesar 49,5%. Sisanya sumbangan variabel-variabel lain hanya sebesar 50,5% seperti beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja lain-lain.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam penelitian ini penulis memberikan saran-saran yang bermanfaat antara lain :

Secara teoritis

Diharapkan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lainnya selain lingkungan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan Konveksi NIK'S *Collection* Surakarta.

Secara praktis

- 1) Sebaiknya Konveksi NIK'S *Collection* Surakarta lebih memperhatikan lagi lingkungan kerja yang digunakan para karyawan. Karena terbukti ketika lingkungan kerja ditingkatkan maka produktivitas karyawan juga akan meningkat.
- 2) Hendaknya Konveksi NIK'S *Collection* Surakarta lebih mempertimbangkan lagi hubungan kepemimpinan dalam perusahaan. Karena terbukti ketika kepemimpinan ditingkatkan maka produktivitas karyawan juga akan meningkat.
- 3) Disarankan Konveksi NIK'S *Collection* Surakarta lebih memperhatikan tingkat kedisiplinan para karyawan. Karena terbukti ketika tingkat kedisiplinan karyawan ditingkatkan maka produktivitas karyawan juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asrama, M. B., Mendra, I. W., & Verawati, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Program K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Telkom Akses Sto Jimbaran. *VALUES*, 2, 749 - 757.
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiya, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*, 4, 69 - 87.
- Cahyani, F. N., & Rokhman, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Absensi Fingerprint Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Komitrando Gunungkidul Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating. *CAKRAWANGSA BISNIS*, 2, 233 - 244.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hadi, & Sutrisno. (2016). *Metodologi Riset 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Illiyyin, M., Dwiharto, J., & Oktafiah, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Peternak Di Kud Sembada. *jurnal EMA – jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6, 27 - 35.

- Istiatin, & Sudarwati. (2021). *Metodologi Penelitian*. Surakarta: Islam Batik University UNIBA PRESS.
- Lazuardi, S. (2020). Salary, Incentive And Environmental Effect Working On Employee Productivity Division Merchandising Pt. Indomarco PrismatamaGresik. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 5, 219 - 228.
- Mangkunegara, & Anwar, P. (2016). *Sumber Kerangka Berpikir Kinerja*. Jakarta Selatan: Gramedia.
- Nabella, S. D., Sumardin, & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PegawaiUnit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *JURNAL JUMKA*, 1, 30 - 38.
- Rivai, & Veithzal, S. Z. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.Edisike-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Robbins, & Judge. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi ke.16*. Jakarta: Selemba Empat.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11, 28 - 50.
- Sani, N. (2019). Relationship Between Working Discipline, Work Environment And Work Ethos With Nursing Productivity In The Inpatient Hospital Of Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Hospital, 2018. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 6, 186 - 193.
- Sastrohadiwiryo, & B, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujadi, D., Fitriani, N. K., & Darmita, M. Y. (2021). Employee Work Productivity Assessed From Work Environment And Work Training At The Oberoi Beach Resort Hotel Bali. *JURNAL EKBIS*, 22, 160 - 177.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di Pt Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 1, 70 - 82.
- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4, 1 - 6.
- Tanod, J. T., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2019). The Effect Of Good Governance Application, Work Environment And Motivation Of EmployeeProductivity Of Manengkel Solidarity Manado. *Jurnal EMBA*, 7, 4849 - 4858.

- Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yulianty, S. (2022). The Influence Of Work Environment And Work Discipline On The Performance Of Delivery Employees Pt. Pos Indonesia (Persero) In The City Of Padang. *JurnalMatua*, 4, 17 - 28.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt.Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah (JIAR)*, 3, 34 - 51.
- Yusro, F. W., Pujiyanto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Maha Karya Putra Cabang Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial, Ekonomi, dan Bisnis Islam (SOSEBI)*, 2, 169 - 181.