

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Nur Sandhi¹, Santi Riana Dewi², Ratu Erlina Gentari³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya
*Correspondence author email: santirianadewi@yaoo.co.id

Intisari

Perusahaan pada saat ini menilai bahwa produktivitas karyawan masih belum sesuai dengan target yang ingin dicapai. Oleh karena hal tersebut maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik serta disiplin kerja sebagai usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Adapun selanjutnya penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan survei. Responden pada penelitian berikut berjumlah 80 orang karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan hasil persepsi dari responden yang telah mengisi kuesioner dari butir-butir instrument berupa pernyataan-pernyataan. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan *software SPSS*. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: keterampilan kerja secara berarti memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial. Selain itu juga diperlihatkan hasil bahwa produktivitas kerja dipengaruhi secara berarti oleh lingkungan kerja fisik, serta dipengaruhi secara parsial oleh disiplin kerja. Sedangkan secara bersama-sama produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara berarti oleh ketrampilan kerja, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja, hal ini dapat dilihat dari hasil F hitung $> F$ tabel sebesar $21,627 > 2,72$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja.

Abstract

The company currently considers that employee productivity is still not in line with the target to be achieved. Because of this, this research was conducted to find out how much influence work skills, physical work environment and work discipline have in an effort to increase employee productivity at the company. Further research was conducted using quantitative methods by conducting a survey. Respondents in the following study amounted to 80 employees using a saturated sample. Data was collected using the results of perceptions from respondents who had filled out questionnaires from instrument items in the form of statements. The data obtained were then processed using SPSS software. Based on the results of the study it can be concluded that: work skills significantly influence employee work productivity partially. In addition, the results also show that work productivity is significantly influenced by the physical work environment, and partially influenced by work discipline. Meanwhile, collectively, employee productivity is significantly influenced by work skills, physical work environment, and work discipline. This can be seen from the results of F count $> F$ table of $21.627 > 2.72$ with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Productivity, Work Skills, Physical Work Environment, Work Discipline.

PENDAHULUAN

Pada persaingan industri yang menunjukkan gejala semakin menantang dan kompetitif, maka perusahaan terutama setelah masa pandemi *Covid-19* yang menunjukkan adanya penurunan kasus secara signifikan. Oleh karena itu pelaku usaha mengharapkan dapat segera

pulih dan terus maju, agar dapat memenuhi kebutuhan konsumen akan produk yang dihasilkan berupa barang ataupun jasa. Teknologi yang canggih, tetap harus disertai dengan kemampuan sumber daya manusia yang unggul yaitu karyawan yang produktif yang mampu menghasilkan kinerja terbaiknya dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Atas sebab tersebut maka perusahaan pada saat ini ingin meningkatkan produktivitas karyawan yang masih perlu ditingkatkan. Produktivitas yang baik ditunjukkan dengan pencapaian hasil sesuai dengan target perusahaan, Adapun adanya penurunan produktivitas dapat memperlambat pencapaian dari target produksi. Hal ini juga akan mampu secara langsung ataupun tidak langsung akan menurunkan kinerja serta profit dari perusahaan. Diharapkan dengan produktivitas yang baik akan menghasilkan keberlangsungan hidup perusahaan di waktu yang akan datang. Sebagaimana diketahui banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas anatara lain kepemimpinan, kepuasan kerja, keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, kompensasi, motivasi. Pada penelitian ini fokus pada keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang diduga mempengaruhi produktivitas. Hal ini seiring dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh keterampilan (Ulum et al., 2018), produktivitas dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Hartawan & Lemiyana, 2019) (Arisanthi & Netra, 2013), selain itu produktivitas juga dipengaruhi oleh disiplin kerja (Tolo et al., 2016). Pada penelitian ini menggunakan model penelitian yang berbeda dan obyek yang berbeda, penelitian ini dilakukan pada perusahaan swasta yang berlokasi di Banten.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Istilah terampil biasanya digunakan untuk menggambarkan tingkat kemampuan seseorang yang bervariasi. Menurut (Amirullah & Budiyo, 2014) menjelaskan bahwa pengetahuan dapat diterjemahkan dalam skill atau keterampilan sehingga menunjukan hasil sesuai dengan tujuan yang dikehendaki. Jika pegawai atau karyawan memiliki kemampuan yang baik maka dapat mempermudah tercapainya tujuan, sedangkan pegawai yang memiliki kemampuan yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan yang ditargetkan. Sehingga pegawai baru perlu mendapatkan tambahan kompetensi guna mempercepat kemampuan kerja atas beban kerja yang diberikan oleh organisasi. (Irianto, 2010) menunjukkan bahwa *tangible* dan *intangible* yang berhubungan dengan kemampuan seseorang agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan fisik di sekitarnya, karena lingkungan yang bersih, nyaman, aman dapat menimbulkan dampak peningkatan ataupun penurunan produktivitas kerja. Selanjutnya menurut Nitisemito dalam jurnal (Wangi et al., 2020) menyatakan bahwa pencahayaan, suhu udara, kenyamanan, rasa aman, lingkup gerak, hiburan lagu serta yang lainnya dapat dikategorikan sebagai lingkungan kerja fisik. Tata ruang yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adanya kesesuaian akan kebutuhan penerangan, suhu ruangan, beserta sirkulasi yang baik, luas tempat kerja, keadaan ruangan yang sesuai akan mempengaruhi motivasi dan semangat mengerjakan tugas bagi karyawan. Adapun pendapat dari Komarudin (Gienardy, 2013) menjelaskan bahwa semua segi yang mempengaruhi secara fisik, psikis, dan juga masalah sosial yang berada di sekitar karyawan yang bekerja dapat didefinisikan sebagai lingkungan kerja fisik. Kemudian dengan memiliki lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan rasa nyaman dan kesungguhan dalam bekerja. (Sinambela et al., 2021) memberikan konsep bahwa dengan sadar dan kemauan pegawai agar mengikuti keseluruhan tata tertib perusahaan dan nilai-nilai sosial yang diterapkan di tempat kerja merupakan disiplin kerja. Dapat dinyatakan selanjutnya bahwa seorang pemimpin dapat menggunakan disiplin kerja merupakan cara untuk merubah perilaku karyawan agar dapat mentaati aturan yang ada di perusahaan. Hal ini diharapkan akan memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat mencapai tujuan dan target yang ingin dicapai. (Hasibuan, 2017) menyatakan kesadaran dan

kesediaan seseorang untuk tidak melanggar aturan yang ada di organisasi atau perusahaan serta tidak melanggar norma-norma yang berlaku, hal tersebut memperlihatkan bahwa terdapat disiplin kerja yang baik. Salah satu fungsi operasional dari manajemen SDM adalah produktivitas yang optimal dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan. Artinya semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka akan mampu meningkatkan hasil produktivitas karyawan. Selain itu produktivitas dapat juga dilihat berdasarkan hasil kerja yang diperoleh atas dasar masukan yang digunakan oleh karyawan agar dapat menghasilkan barang ataupun jasa, dengan penggunaan barang yang efisien dan penggunaan waktu yang efektif maka akan menghasilkan produktivitas sesuai dengan harapan (F. P. Wibowo, 2018). Senada dengan hal tersebut disampaikan juga oleh (Ramadon & Pasmawati, 2017) bahwa pelaksanaan kerja yang sesuai dengan aturan yang berlaku dan menghasilkan produk sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditargetkan, dapat diartikan karyawan sudah produktif. Produktivitas juga dapat diartikan suatu rasio antara input dan output yang merupakan sebagai proses yang difokuskan oleh sumber daya manusia pada organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Hasil penelitian dari penelitian sebelumnya memperlihatkan dengan jelas lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan prosentase 87,2%. Selanjutnya dapat dilihat nilai yang paling besar mempengaruhi adalah keterampilan kerja dengan 56,44% (Ulum et al., 2018). Sehingga dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut.

H1: Keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi produktivitas karyawan dipengaruhi oleh semakin tingginya keadaan lingkungan fisik yang sesuai dengan harapan karyawan, hal ini dapat terlihat dari adanya rasa puas dalam bekerja, rasa aman dan nyaman yang dapat dirasakan pada saat bekerja. Hal ini juga didukung dengan adanya perhatian dan ketaatan pada keselamatan dan kesehatan kerja yang didukung penuh oleh perusahaan dengan memberikan peralatan dan kebutuhan akan keamanan pekerjaan dengan baik (Hartawan & Lemiyana, 2019). Sehingga dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut.

H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

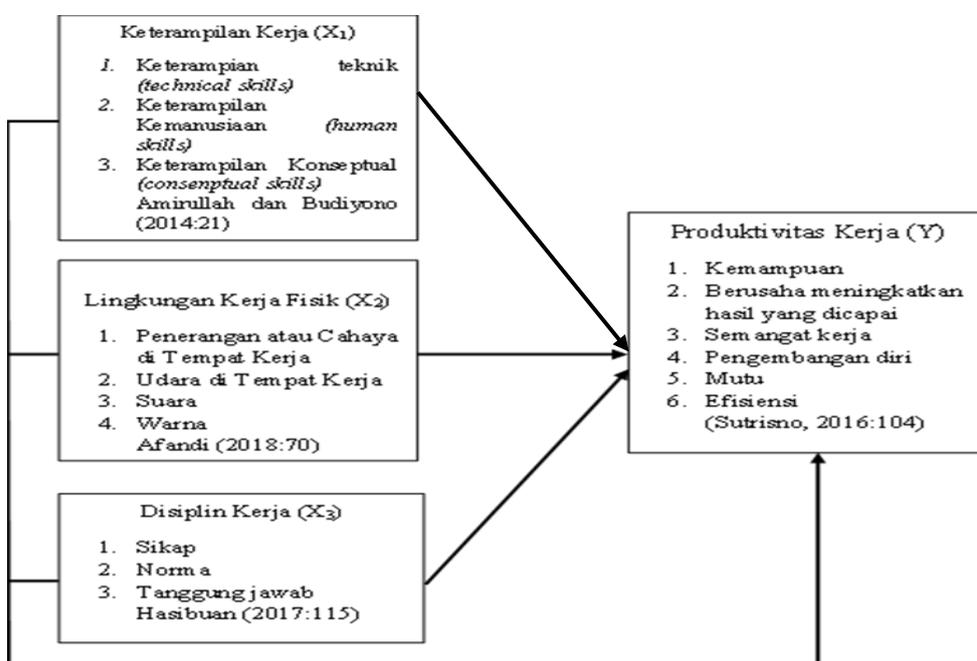
Hasil penelitian lainnya yang telah dilakukan dapat memperlihatkan jika variable disiplin kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan setelah dihitung secara parsial. Artinya bahwa dengan semakin tinggi produktivitas hal tersebut dikarenakan naiknya disiplin kerja karyawan di PT Allo Jaya Bontang. Sehingga hipotesis satu diterima. Hasil penelitian, tidak menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh disiplin kerja. Maka hipotesis kedua ditolak (Usman, 2016). Sehingga dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut.

H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan penelitian yang lain menunjukkan secara simultan hasil pengujian secara simultan maupun parsial dapat dinyatakan bahwa komunikasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2), disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y). Prosentase yang diperoleh adalah 63,1%. Produktivitas secara keseluruhan Sebagian besar dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat (Arisanthi & Netra, 2013). Selanjutnya dapat ditetapkan hipotesis seperti di bawah ini.

H4: Keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 80 karyawan perusahaan PT Lutfi Rizki Abadi. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Kuesioner yang diisi berupa persepsi dari karyawan atas butir-butir instrument dari variable yang diteliti. Data kemudian diolah dengan menggunakan *software* SPSS 25. Uji yang dilakukan adalah uji analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji R² dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Total data menunjukkan komposisi jumlah responden berdasarkan tingkat usia dari 80 responden. Hasil pengumpulan data menyatakan usia 20 – 29 (34 responden) 43%, usia 30 – 39 (23 responden) 29%, usia 40 – 49 (17 responden) 21% dan usia 50 – 60 (6 responden) 8%. Berdasarkan jenis kelamin maka dapat dikelompokkan responden berjenis kelamin laki-laki yaitu (64%) berjumlah 51 responden dan sebagian perempuan yaitu (36%) berjumlah 29 responden. Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan dari 80 responden. Hasil pengumpulan data menyatakan golongan pendidikan SMA/SMK sebesar 74% (59 responden), golongan Pendidikan Diploma (1,2,3) 6% (5 responden), golongan S1 15% (12 responden) dan golongan S2 sebesar 5% (4 responden). Komposisi jumlah responden berdasarkan lama bekerja dari 80 responden. Hasil pengumpulan data mengatakan lama bekerja dari 0-1 tahun berjumlah 12 responden (15%), 2-5 tahun berjumlah 28 responden (35%), 6-10 tahun berjumlah 34 responden (43%) lebih dari 10 tahun berjumlah responden 6 (8%).

Uji Kualitas Data

Berdasarkan hasil tabel di atas, nilai r tabel sebesar 0,220 diperoleh dari nilai taraf signifikan 5% atau 0,05 dan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Adapun hasil dari uji validitas memperlihatkan nilai r hitung masing-masing variabel lebih besar dari r tabel yaitu 0,220. Sehingga dapat dinyatakan bahwa masing-masing pernyataan variabel keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan produktivitas adalah *valid*. Nilai *Cronbach's Alpha* dari item-item pernyataan variabel penelitian memiliki nilai 0,767 lebih besar dari 0,60, maka pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner dari variable-variabel yang diteliti dapat dinyatakan *reliable* dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 1. Uji Kualitas Data

Ketrampilan Kerja		Lingkungan Kerja Fisik		Disiplin Kerja		Produktivitas	
KK1	0,577	LK1	0,273	DK1	0,365	P1	0,562
KK2	0,590	LK2	0,508	DK2	0,497	P2	0,323
KK3	0,382	LK3	0,479	DK3	0,460	P3	0,401
KK4	0,433	LK4	0,573	DK4	0,519	P4	0,452
KK5	0,485	LK5	0,421	DK5	0,341	P5	0,460
KK6	0,533	LK6	0,401	DK6	0,270	P6	0,275
KK7	0,486	LK7	0,566	DK7	0,343	P7	0,489
KK8	0,434	LK8	0,617	DK8	0,456	P8	0,483
KK9	0,353	LK9	0,600	DK9	0,500	P9	0,280
KK10	0,442	LK10	0,617	DK10	0,480	P10	0,678
KK11	0,393	LK11	0,413	DK11	0,493	P11	0,619
KK12	0,306	LKP12	0,673	DK12	0,324	P12	0,420
KK1	0,577	LK13	0,416	DK13	0,510	P13	0,549
KK2	0,590	LK14	0,703	DK1	0,365	P14	0,504
				DK2	0,497	P15	0,264
						P16	0,420
						P17	0,691
						P18	0,547
Cronbach's Alpha	0.615		0.767		0.638		0.786

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji normalitas *Komologorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikan atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Jadi dapat dianggap bahwa uji normalitas terpenuhi atau data terdistribusi dengan normal. Selain itu terdapat nilai signifikansi variabel keterampilan kerja (X1) dengan nilai 0,764 > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedstisitas, lingkungan kerja fisik (X2) dengan nilai 0,302 > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedstisitas dan disiplin kerja (X3) dengan nilai 0,077 > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedstisitas, dapat disimpulkan dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pada model tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Berganda

Selanjutnya uji analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan analisis regresi dilakukan dengan *software* SPSS Versi 25 sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.405	8.509		2.280	.025
	Keterampilan Kerja	.460	.131	.299	3.504	.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.399	.094	.428	4.267	.000
	Disiplin Kerja	.233	.113	.207	2.057	.043

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel di atas diperoleh hasil analisis regresi linier berganda dan diperoleh koefisien untuk variabel $X_1 = 0,460$, $X_2 = 0,399$ dan $X_3 = 0,233$ dengan konstanta sebesar 19.405 sehingga model persamaan regresi diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 19,405 + 0,460 X_1 + 0,399 X_2 + 0,233 X_3$$

Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.405	8.509		2.280	.025
	Keterampilan Kerja	.460	.131	.299	3.504	.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.399	.094	.428	4.267	.000
	Disiplin Kerja	.233	.113	.207	2.057	.043

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Variabel keterampilan kerja Nilai t hitung 3,504 > t tabel 1,991 dan nilai signifikansinya sebesar 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan berpengaruh signifikan antara keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian jika nilai keterampilan kerja semakin meningkat maka semakin meningkat juga produktivitas kerja karyawan pada PT Lutfi Rizki Abadi. Variabel lingkungan kerja fisik Nilai t hitung 4,267 > t tabel 1,991 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian jika nilai lingkungan kerja fisik semakin meningkat maka semakin meningkat juga produktivitas kerja karyawan pada PT Lutfi Rizki Abadi. Variabel disiplin kerja Nilai t hitung 2,057 > t tabel 1,991 dan nilai signifikansinya sebesar 0,043 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₃ diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian jika nilai disiplin kerja semakin meningkat maka semakin meningkat juga produktivitas kerja karyawan pada PT Lutfi Rizki Abadi.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian secara simultan atau secara bersama-sama. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas Keterampilan kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) yaitu:

- a. H_0 diterima (H_a ditolak) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > \alpha = 0,05$
- b. H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < \alpha = 0,05$

Memperoleh F_{tabel} dapat dilakukan dengan rumus: $df_1 = k = 3$, $df_2 = n - k - 1 = 80 - 3 - 1 = 76$, maka di ketahui F_{tabel} adalah sebesar 2,72. Hasil Uji F (X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y) menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,627 > 2,72$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja, secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan telah diperoleh hasil bahwa semua hipotesis terbukti berdasarkan hasil uji hipotesis. Dibuktikan melalui uji hipotesis pada uji parsial (uji t) yang nilai t hitung $3,504 > t_{tabel} 1,991$ dan nilai signifikansinya $< 0,05$, yaitu taraf signifikansi diperoleh sebesar $0,001 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan bahwa keterampilan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dan berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besar kontribusi pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterangkan oleh hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 14,5% sedangkan sisanya sebesar 85,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Latifah, 2020) yaitu dapat dibuktikan melalui uji parsial (uji t) yang memperoleh t hitung $> t_{tabel}$ sebesar $2,962 > 1,661$ dan signifikansi $< 0,05$, yaitu taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya pengaruh lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap produktivitas kerja Karyawan (Y), dapat dibuktikan melalui uji hipotesis uji parsial (uji t) yang Nilai t hitung $4,267 > t_{tabel} 1,991$ dan nilai signifikansinya $< 0,05$, yaitu taraf signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dan berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besar kontribusi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterangkan oleh hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 33,5%. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (N. F. Wibowo & Prasetyo, 2022) yaitu dapat dibuktikan melalui uji parsial (uji t) yang memperoleh t hitung $> t_{tabel}$ sebesar $2,428 > 2,034$ dan signifikansi $< 0,05$, yaitu taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dibuktikan melalui uji hipotesis uji parsial (uji t) yang Nilai t hitung $2,057 > t_{tabel} 1,991$ dan nilai signifikansinya $< 0,05$, yaitu taraf signifikansi diperoleh sebesar $0,043 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima yang menunjukkan bahwa

disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dan berdasarkan hasil koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa besar kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterangkan oleh hasil perhitungan koefisien determinasi (R²) yaitu sebesar 22,8%. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ariani et al., 2020) yaitu dapat dibuktikan melalui uji parsial (uji t) yang memperoleh t hitung > t tabel sebesar 3,524 > 1,681 dan signifikansi < 0,05, yaitu taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Keterampilan Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Maka, dapat dibuktikan melalui uji hipotesis pada tabel 4.34 uji simultan (uji F) yang memperoleh nilai F hitung > F tabel sebesar 21,627 > 2,72 dan nilai signifikansi < 0,05, yaitu taraf signifikansi diperoleh sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya keterampilan kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Dan berdasarkan hasil koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa besar kontribusi pengaruh keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat diterangkan oleh hasil perhitungan koefisien determinasi (R²) yaitu sebesar 46,1%.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai variabel keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: secara parsial keterampilan kerja mempengaruhi produktivitas kerja, lingkungan kerja fisik mempengaruhi produktivitas kerja, dan lingkungan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan. Selanjutnya secara simultan memperlihatkan variabel keterampilan kerja bersama variabel lingkungan kerja fisik serta variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, & Budiyono, H. (2014). *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Arisanthi, N. K. D., & Netra, I. G. S. K. (2013). *Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat*. Udayana University.
- Gienardy. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Panin Sulawesi Tengah)*. Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Hartawan, D. H., & Lemiyana, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Semeru Jaya Teknik Palembang. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 17(2), 52–61.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (18th ed.). PT Bumi Aksara.
- Irianto, A. (2010). *Panduan Pengembangan Organisasi*. Andi.
- Latifah, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Keterampilan Dan Pemeliharaan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi. *Syntax*, 2(5).
- Ramadon, S., & Pasmawati, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap

- Produktivitas Kerja. *CDK*, 3(12), 1–12.
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217–240.
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. (2016). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Ulum, A. E. K., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173–178.
- Usman, I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya di Bontang. *Journal Administrasi Bisnis*, 4(3), 911–922.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2).
- Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 387–398.