

Produktivitas Karyawan Ditinjau dari Disiplin, Lingkungan dan Beban Kerja di KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar

Ratih Yuni Sanggarwati, Bambang Mursito, Fithri Setya Mawarti

Universitas Islam Batik Surakarta
ratihyunii123@gmail.com

Article History

accepted 2/1/2025

approved 1/2/2025

published 21/3/2025

Abstract

Various factors that influence work effectiveness and efficiency such as workload, work environment, and work discipline have an impact on employee productivity. To find out how workload, work environment and work discipline simultaneously and partially influence the productivity of KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar employees. The population of this quantitative descriptive research was 60 people which was carried out using saturated sampling techniques. Data collection used a questionnaire and data analysis used the t test, F test, multiple linear regression, and coefficient of determination (R²). Based on the research results, the work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee productivity, while workload does not have a significant effect on employee productivity. Simultaneously, these variables have an impact on employee productivity. Therefore, increased productivity can be achieved through better optimization and discipline of the work environment.

Key words: Discipline, environment, employee productivity and workload

Abstrak

Berbagai faktor yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berdampak pada produktivitas karyawan. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap produktivitas pegawai KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar. Populasi penelitian deskriptif kuantitatif ini berjumlah 60 orang yang dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan uji t, uji F, regresi linier berganda, dan koefisien determinasi (R²). Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara bersamaan, variabel tersebut memberikan dampak terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas dapat dicapai melalui optimalisasi dan disiplin lingkungan kerja yang lebih baik.

Kata kunci: Disiplin, lingkungan, produktivitas karyawan dan beban kerja



PENDAHULUAN

Di era persaingan sengit dan globalisasi ini, produktivitas karyawan merupakan kunci bagi kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan. Karyawan yang produktif bekerja lebih cepat dan menghasilkan produk berkualitas lebih tinggi, berkontribusi terhadap kepuasan pelanggan dan peningkatan reputasi perusahaan. Produktivitas sangat penting karena mencerminkan efisiensi dan efektivitas karyawan dan secara langsung memengaruhi kinerja, profitabilitas, dan daya saing perusahaan. Setiap bisnis atau organisasi mengutamakan sumber daya manusianya karena mereka merupakan faktor utama yang mempengaruhi dinamika bisnis, karyawan memainkan peran penting dalam membentuk norma, nilai, dan keyakinan perilaku hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Suseno, Rahmawati, Mutiasari, 2021).

Produktivitas karyawan merupakan indikator utama efisiensi dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi yang menjadi perhatian utama bagi perusahaan yang ingin mencapai kinerja optimal. Suryadewi, Sintaasih, Giantari (2020) menyatakan bahwa dalam sebuah perusahaan atau organisasi, produktivitas dapat mempengaruhi individu dan tim yang sangat penting bagi keberhasilannya.

Salah satu unsur utama yang mempengaruhi tingkat produktivitas dalam bekerja adalah disiplin. semua Perusahaan menginginkan karyawannya dapat bekerja maksimal dan memberikan kontribusi bagi kemajuan Perusahaan. Disiplin kerja menurut Baiti, Djumali, dan Kustiyah (2020) dimulai dari diri kita sendiri dan muncul dengan sendirinya ketika kita melakukan tindakan yang dikaitkan dengan sikap kesiapan dan kemampuan untuk mengurangi suatu masalah.

Lingkungan kerja memegang peranan penting untuk menentukan tingkat produktivitas karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan, semua perusahaan harus berupaya mengelola faktor-faktor termasuk lingkungan kerja fisik agar memberikan dampak positif Suseno, Rahmawati, Mutiasari (2021).

Karyawan yang bekerja terlalu keras cenderung mengalami kualitas kerja yang lebih rendah, lebih banyak kesalahan, dan motivasi yang lebih rendah. Beban kerja menurut Machasin, Hendriani, Pratama (2022) mengatakan bahwa tekanan beban kerja dapat bersifat positif dan mengakibatkan peningkatan kerja.

Perusahaan yang beralamatkan di Jl. Solo – Purwodadi Km. 8 Selokaton, Gondangrejo, Karanganyar, yang bernama KSPPS Bina Insan Mandiri (BIM). Perusahaan ini bergerak dalam bidang pembiayaan syariah dan koperasi simpan pinjam dengan dua divisi utama: (1) Bagian operasional, yang menangani administrasi simpan pinjam. (2) Bagian marketing, yang fokus pada promosi produk koperasi serta analisis kelayakan pembiayaan. Permasalahan bagi perusahaan ini adalah seperti kehadiran karyawan di beberapa cabang yang menghambat transaksi nasabah, serta keterlambatan penyelesaian laporan harian keuangan yang menyebabkan penumpukan pekerjaan diakhir hari atau bulan. Hubungan antar karyawan yang terlalu dekat juga mengurangi fokus kerja, sementara beban kerja disesuaikan dengan kondisi lapangan sebelum menetapkan target promosi.

Berdasarkan latar belakang yang diberikan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana produktivitas karyawan KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Penelitian ini akan mengetahui seberapa besar produktivitas karyawan berpengaruh terhadap beban kerja dan bagaimana lingkungan kerja dan disiplin berkontribusi terhadap produktivitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini diyakini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan.

METODE

Dengan menggunakan metode kuantitatif. Untuk menguji hipotesis, pendekatan penelitian berbasis positivis ini melihat pada populasi dan sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, dan melakukan analisis kuantitatif terhadap data tersebut (Sugiyono, 2019: 16-17). Penelitian ini dilakukan di KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar yang terletak di Jl. Solo – Purwodadi Km. 8, Selokaton, Gondangrejo, Karanganyar. Penelitian dilakukan antara bulan Oktober dan Maret, dalam jangka waktu 6 bulan. Populasi dipenelitian ini adalah karyawan KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar yang berjumlah 60 orang dan sampel sejumlah 60 karyawan dengan Teknik deskriptif kuantitatif. Setiap anggota karyawan diambil sampelnya dengan menggunakan sampling jenuh, yang juga dikenal sebagai sampling sensus, yaitu metode pengambilan sampling non-probability. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Data dianalisis menggunakan uji t (parsial), uji F (kelayakan model), ujiregresi linier berganda, dan koefisien determinasi (R²) (Ghozali, 2021: 145-148).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap ini data akan dianalisis menggunakan teknik analisis data untuk memastikan hasil perhitungannya. Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk memastikan pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F menentukan apakah variabel independen mempunyai dampak terhadap variabel dependen secara bersamaan, uji koefisien determinan mengevaluasi seberapa baik model menjelaskan perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat, dan uji t mencirikan sejauh mana salah satu variabel bersifat penjelas. atau variabel independen mempengaruhi variabel dependen. sendiri memberikan penjelasan atas varians variabel terikat.

A. Hasil

1. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel Analisis Regresii Linier Berganda
Coefficients

Variabel	B	<i>t_{hitung}</i>	Sig
(Constant)	6,335	2,844	0,000
Disiplin	0,490	4,253	0,000
Lingkungan	0,184	2.252	0,036
Beban Kerja	0,027	0,380	0,705

$$Y = 6,335 + 0,490 X_1 + 0,184 X_2 + 0,027 X_3 + e$$

Rinciannya:

- Variabel produktivitas pegawai bernilai 6,335 jika variabel bebas beban kerja, disiplin, dan lingkungan bernilai 0 (nol) yang ditunjukkan dengan nilai konstanta (a).
- Hasil perhitungan regresi linier berganda menghasilkan (β) = 0,490 sebagai nilai koefisien variabel disiplin (β_1). Hal ini menunjukkan adanya peningkatan

variabel disiplin akan mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 0,490 jika faktor disiplin, lingkungan, dan beban kerja semuanya sama dengan 0. Dengan demikian, terdapat korelasi positif antara produktivitas pegawai dengan variabel disiplin.

- c) Hasil perhitungan regresi linier berganda menghasilkan $(\beta) = 0,184$ untuk koefisien variabel lingkungan (β_2). Hal ini menunjukkan bahwa masuknya faktor lingkungan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,184 jika variabel disiplin, lingkungan, dan beban kerja semuanya sama dengan 0. sehingga faktor lingkungan dan produktivitas pekerja berkorelasi positif.
- d) Nilai koefisien variabel beban kerja (β_3), yang ditentukan melalui berbagai perhitungan regresi linier, adalah $(\beta) = 0,027$. Menunjukkan bahwa beban kerja akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0,027 jika faktor disiplin, lingkungan, dan beban kerja semuanya sama dengan 0. Dengan demikian, terdapat korelasi positif antara produktivitas pegawai dengan beban kerja.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menilai pengaruh signifikan beban kerja, lingkungan, dan disiplin terhadap produktivitas pegawai di KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar.

Tabel Hasil Uji F
ANOVA

F	Sig	Keterangan
16,894	0,000	Signifikan

Sebagaimana terlihat pada tabel nilai F_{hitung} sebesar 16,894 pada pengujian di atas lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,000, yang menunjukkan $0,000 < 0,05$ merupakan nilai signifikansi. Hal ini menunjukkan H_0 tidak diterima yang berarti produktivitas karyawan (Y) dipengaruhi oleh beban kerja (X3), lingkungan (X2), dan disiplin (X1). Oleh karena itu, model regresi adalah tepat untuk digunakan sebagai instrumen regresi.

3. Uji t

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen digunakan uji t berkenaan melalui variabel dependen.

Tabel Hasil Uji t

Variabel	B	t_{hitung}	Sig
(Constant)	6,335	2,844	0,006
Disiplin	0,490	4,253	0,000
Lingkungan	0,184	2,152	0,036
Beban Kerja	0,027	0,380	0,705

Y = keputusan pembelian

Berikut hasil analisis datanya:

- a) Displin
Hasil thitung sejumlah $4,253 > t_{tabel} 2,003$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan kedisiplinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Oleh karena itu H1 diterima.
- b) Lingkungan
Nilai thitung sebesar $2,152 > t_{tabel} 2,003$ dan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$ menunjukkan lingkungan (X2) diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Oleh karena itu H2 diterima.
- c) Beban Kerja
Hasil thitung $0,380 > t_{tabel} 2,003$ dan nilai signifikan sebesar $0,705 < 0,05$ menunjukkan Beban Kerja (X3) diketahui mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Oleh karena itu H3 ditolak.

4. Koefisien determinan

Tabel Hasil Koefisien Determinan

R	R square	adjusted R square
0,689	0,475	0,447

Berdasarkan data sebelumnya, angka Adjusted R Square diperoleh sejumlah 47,7% atau 0,447. Hal ini dapat ditunjukkan variabel produktivitas pegawai (Y) pada perusahaan sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor disiplin (X1), lingkungan (X2), dan beban kerja (X3), sementara itu, bagian lainnya sebesar 55,3% berasal dari variabel yang tidak termasuk variabel tersebut dalam penelitian.

B. Pembahasan

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kedisiplinan dan lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar, namun beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar.

1. Disiplin menunjukkan nilai t-hitung mencapai 4,253, melebihi dari t-tabel 2,003, dengan tingkat signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa Disiplin merupakan landasan terpenting dalam menciptakan ketertiban dan konsistensi kerja, yang meningkatkan produktivitas dengan membantu karyawan mengikuti aturan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan tetap fokus pada tujuan. Penelitian ini sejalan dengan Baiti, Djumali, Kustiyah (2020) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Lingkungan juga menunjukkan nilai t-hitung 2,152, lebih besar dari t-tabel 2,003, dengan tingkat signifikansi 0,036, Ruang kerja nyaman yang bersifat fisik dan non fisik, dimana karyawan dapat fokus, mengurangi gangguan, dan meningkatkan efisiensi kerja. Lingkungan yang positif tidak hanya memberikan rasa aman dan selamat, tetapi juga mendorong semangat, kreativitas, serta kepuasan kerja yang berpengaruh langsung pada produktivitas. Penelitian ini sejalan dengan Indra, Siska, Agustina (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Beban kerja memiliki angka t-hitung 0,380, yang juga melebihi t-tabel 2,003, dengan tingkat signifikansi 0,705, Beban kerja yang diterapkan saat ini belum secara efektif menjadi faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Salah satu

potensi penyebabnya adalah tuntutan kerja yang tidak diatur dengan mempertimbangkan kondisi di lapangan, sehingga tidak mendukung pencapaian target yang optimal. Dalam konteks ini, penting untuk mengevaluasi pengelolaan beban kerja agar lebih sesuai dengan situasi nyata di tempat bekerja. Temuan ini sejalan dengan Munawaroh, Maheri, Pramesti (2023) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Karyawan.

SIMPULAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan berikut dapat diambil berdasarkan data dan analisis yang disebutkan sebelumnya:

1. kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini terbukti disiplin menjadi komponen kunci dalam meningkatkan produktivitas karena memungkinkan anggota staff bekerja lebih sering menyelesaikan tugas tepat waktu dan tetap fokus pada tujuan organisasi.
2. Produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tempat kerja. Memiliki suasana kerja yang kondusif, memotivasi, dan efisien berpengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berlaku baik pada komponen fisik maupun non fisik tempat kerja.
3. Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja. Ini mengindikasikan bahwa manajemen beban kerja harus dikaji lebih lanjut agar lebih sesuai dengan kondisi lapangan dan memungkinkan pencapaian target.
4. kedisiplinan, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan memengaruhi terhadap produktivitas karyawan di KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar, untuk melihat hasil ini diaplikasi dengan alat regresi.
5. Menurut pada hasil analisis dari analisis regresi linier berganda = $Y = 6,335 + 0,490 X_1 + 0,184 X_2 + 0,027 X_3 + e$
Nilai sebesar 0,477 diperoleh dari analisis koefisien determinasi (R²). Ini menunjukkan hal itu bahwa disiplin, lingkungan, dan beban kerja menyumbang 47,7% dari variasi karakteristik produktivitas karyawan, dan faktor tambahan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini menyumbang 55,3% (100% - 47,7%) sisanya.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai akan menetapkan aturan yang jelas, memberikan penghargaan kepada pegawai yang disiplin dan memberikan pelatihan tentang pentingnya disiplin dalam meningkatkan produktivitas.
2. Cara terbaik untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman adalah dengan melakukan perbaikan fisik pada ruang kerja seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan dan lain-lain) maupun psikologis (komunikasi yang baik dan keharmonisan antar karyawan). Hubungan kerja yang baik harus dilakukan untuk mendukung produktivitas karyawan.
3. Evaluasi dan penyesuaian beban kerja, meskipun beban kerja tidak berdampak signifikan dalam penelitian ini, penting untuk mengevaluasi dan menyesuaikan distribusi beban kerja untuk memastikan bahwa beban kerja yang disarankan tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah. Hal ini penting untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan menghindari potensi stres dan kelelahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, R. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout)*. Jogjakarta
- Bahri, S., & et al, . (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja.
- Cahyadi Nur, & Rahmansyah Oky Gheofani. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bp Property. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 221–229.

- Dewanto, & Farena. (2023). *The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Work Productivity. Journal Of Management And Energy Business*, 31–42.
- Digdowniseiso, K., Krisnandi, H., & Feby Yolanda, A. (2022). *The Effect Of Age Level, Education Level, Work Environment And Compensation On Work Productivity Of Rumah Sakit Umum Pusat (Rsup) Persahabatan*. Vol.5, No, 1. 174-187
- Effendi, N., Hendri, E., & Kurniawan, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Hok Tong Plaju Palembang. *Manivestasi*, Vol. 2, No. 1. 76–93.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariial* (A. S. Heri (Ed.); 10th Ed.). Badan Penerbit universitas diponegoro.
- Hartono Sri, & Farida Umi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia LI*. Ponorogo
- Ichsan Et Al. (2022). *The Influence Of The Wage System, Work Environment And Welfare Benefits On Employee Work Productivity Of Pt. Samawood Utama Work Industries Tanjung Morawa, Deli Serdang, North Sumatra. In Technology, And Organizational Behavior (Ijbtob)*, Vol. 2, Issue 6. 646-656.
- Indra Natal, Siska Elmira, & Agustina Amelia Nanda. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian Ri. *Ciea Journal*, Vo.2, No. 1, 92–103.
- Istiatin., & Sudarwati., (2021). *Modul Metodologi Penelitian*, Surakarta: Islam Batik University UNIBA PRESS.
- Ismawati, Widayanto T M, Natan Nurdin, Aisyah Nur Hj, Yuliana, Supatmin, Hartatik, Erwantiningsih Eni, Farradia Yuany Hj, Irawati Laila, Idrus Syeh, Marnisah Luis, & Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten.
- Jayadiningrat, & Purnomo. (2023). *Influence Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Productivity. Transformasi: Journal Of Economics And Business Management*, Vol. 2, No, 3. 221–235.
- Khairusy, A. M., & Saputra, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu Dikota Serang. *Jumanis-Baja*, 4, 51–70.
- Machasin, Hendriani Susi, & Pratama Rifqi Fadhil. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pertamina Hulu Rokan Zona Xxx. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.4, No, 1. 474–486.
- Munawaroh, Maheri, & Pramesti. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD Mugi Lestari Papar. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 166–167.
- Nandi Susila, M., Mulyadi, Fauziah, S., & Erica, D. (2024). *The Influence Of Work Discipline And Job Training On Employee Work Productivity At The Petukangan Utara District Office. Jurnal Ekonomi*, Vol. 13, No. 2. 2075–2080.
- Nugroho Jati Andung. (2021). *Tinjauan Produktivitas Dari Sudut Pandang Ergonomi*. Padang-Sumatera Bara.
- Nur Baiti, K., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Vol. 04, No. 01. 69-87.
- Sahir Hafni Syafrida. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta.
- Silalahi, J., & Bebo Jefridus Antonius. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Surabaya 60000. *Neraca Manajemen Ekonomi*, Vol. 7, No. 6. 1–11.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung

- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 10, No. 1. 3383–3402.
- Suseno, Rahmawati, & Mutiasari. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. Vol. 4, No, 2. 99-133.
- Wijaya Candra Dr., & Manurung Ojak H.Dr. (2021). *Buku Produktivitas Kerja*. Jakarta.