



Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta

Megawati¹, Theresia Pradiani², Yunus Handoko³
^{1,2,3}Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Indonesia
E-mail: megasiagian24@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-02-12 Revised: 2023-03-23 Published: 2024-04-03 Keywords: <i>Work Discipline;</i> <i>Work Environment;</i> <i>Job Training;</i> <i>Work Productivity.</i>	This research aims to determine the influence of work discipline, work environment and work training on employee work productivity at PT. Ajidharma Corporindo either partially or simultaneously. This research uses quantitative data, the sampling method used is a saturated sampling technique, where the researcher uses the entire population of the research object, 69 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires directly. The analysis used is instrument testing, classical assumptions, multiple linear regression and hypothesis testing using the SPSS version 26 program. The results of data analysis show that: 1) Work discipline has a positive and significant effect on work productivity, 2) The work environment does not have a significant effect on work productivity, 3) Job training has a positive and significant effect on work productivity, 4) Work discipline, work environment and job training simultaneously have a positive and significant effect on work productivity.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-02-12 Direvisi: 2023-03-23 Dipublikasi: 2024-04-03 Kata kunci: <i>Disiplin Kerja;</i> <i>Lingkungan Kerja;</i> <i>Pelatihan Kerja;</i> <i>Produktivitas Kerja.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Ajidharma Corporindo baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan jenis data kuantitatif, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dimana peneliti menggunakan seluruh jumlah populasi pada obyek penelitian sebanyak 69 responden. Pengambilan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung. Analisis yang digunakan adalah uji instrumen, asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis melalui program SPSS versi 26. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, 2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, 3) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, 4) Disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

I. PENDAHULUAN

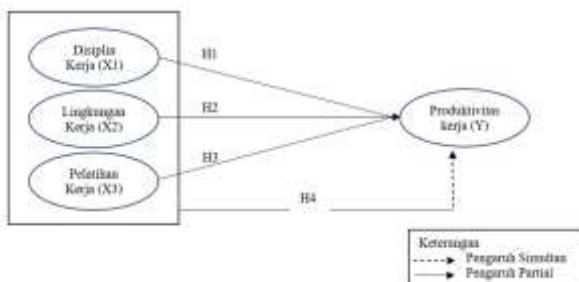
Pada masa industri baru yang cenderung lebih kompleks, dinamis, dan terus berkembang, organisasi mengakui bahwa keberhasilan mereka sangat tergantung pada kemampuan, keterampilan, inovasi para karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) tidak lagi hanya dilihat sebagai fungsi administratif semata, tetapi juga sebagai elemen strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif. Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan Perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian Perusahaan karena mereka merupakan faktor kunci dalam mengelola, mengembangkan, dan memaksimalkan potensi organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya

manusia yang ada didalamnya. Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi, dan perubahan landscape bisnis, maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi superior. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya namun juga berorientasi pada penciptaan nilai bagi pelanggannya. Dengan demikian organisasi tidak hanya berfokus pada kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi, namun juga terhadap proses penciptaan kinerja dan produktivitas kerja yang handal melalui Pembangunan karyawan berbasis kompetensi.

Perkembangan dan kemajuan teknologi saat ini, sikap dan perilaku seorang karyawan sangatlah penting untuk dinilai. Karena sikap dan perilaku berpengaruh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pekerja dalam

mencapai suatu tujuan Perusahaan. Di dalam suatu Perusahaan seorang karyawan harus mampu melaksanakan pekerjaan dan mengikuti semua aturan yang ada di dalam Perusahaan dan karyawan harus mampu mengembangkan diri agar bisa mencapai tujuan Perusahaan. Menurut Mangkunegara Tahun (2013:2) mengatakan bahwa, Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang terampil dan berpengetahuan dapat memberikan ide-ide inovatif dan kreatif yang dapat mendorong Perusahaan untuk berkembang dan bersaing di pasar yang terus berubah.

Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam pelaksanaan strategi Perusahaan. Mereka membantu merancang, mengimplementasikan, dan mengawasi Langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan Perusahaan. Menurut Robbins Tahun (2014), sumber daya manusia merupakan sebuah pondasi utama dalam meraih keuntungan yang kompetitif yang juga berperan penting dalam bagian strategi untuk meraih sebuah kesuksesan yang ingin di capai di sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang terlatih dan terampil cenderung lebih produktif, menghasilkan kinerja yang lebih baik dan dapat berkontribusi pada efisiensi operasional Perusahaan. Sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi, dan terlibat secara aktif memiliki dampak besar terhadap keseluruhan kesehatan dan kinerja Perusahaan. Oleh karena itu investasi dalam pengembangan dan manajemen sumber daya manusia merupakan Langkah penting untuk mencapai tujuan dan kesuksesan jangka Panjang Perusahaan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan kerangka konseptual maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 = Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

H2 = Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

H3 = Diduga pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

H4 = Diduga disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana merupakan serangkaian observasi atau pengukuran hasilnya menggunakan data yang dikumpulkan melalui survei penyebaran kuesioner dan kemudian melakukan pengolahan data yang sudah diperoleh secara statistic dan dianalisis sesuai dengan fenomena dari data responden. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh pada 69 orang responden, metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data adalah Metode Regresi Linear Berganda melalui Program SPSS (Statistical Package For Service Solutions) veris 26.

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert dengan pilihan jawaban: Sangat setuju dengan skor 5, Setuju dengan skor 4, Netral dengan skor 3, Tidak Setuju dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju dengan skor 1. Terdapat 28 item pernyataan yang terdiri dari 7 item pernyataan dari variable Disiplin kerja, 7 item dari variable lingkungan kerja, 7 item dari variable pelatihan kerja, dan 7 item dari variable produktivitas kerja. Uji instrument penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan uji korelasi product moment pearson, dasar pengambilan keputusannya yaitu apabila koefisien korelasi yang dihasilkan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka kuesioner dapat dikatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus Cronbach's alpha, dasar pengambilan keputusan yaitu suatu objek penelitian atau variabel dikatakan reliabel (dapat diandalkan) jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 .

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Karakteristik umum responden penelitian ini adalah berusia antara 26-35 tahun

sebanyak 47,8% responden, serta sebanyak 83% responden Ini menunjukkan bahwa usia karyawan PT. Ajidharma Corporindo lebih banyak berada pada usia yang produktif. Hasil pengujian uji validitas dapat ditunjukkan bahwa seluruh item dalam indikator untuk mengukur variabel yang diteliti dinyatakan valid, sedangkan hasil perhitungan reliabilitas variable disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan produktivitas kerja ditemukan nilai Cronbach's Alpha > 0,70 yang berarti semua pernyataan yang ada pada masing - masing variable dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan. Pada perhitungan VIF memperlihatkan nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10 sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas atau antar variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja tidak berkorelasi kuat.

Perhitungan uji hipotesis secara langsung dan tidak langsung dapat dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,646 ^a	0,417	0,390
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja		
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja		

Sumber: Data diolah (2023)

Menurut Ghozali (2018) nilai R² akan dikategorikan kuat jika > 0,67, nilai R² akan di kategorikan moderat jika lebih dari 0,33 dan R² dikategorikan lemah jika < 0,19. hasil analisis diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,417 yang artinya variansi variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja telah mampu menjelaskan variansi variabel produktivitas karyawan di PT. Ajidharma Corporindo sebesar 41,7% sedangkan sisanya 100% - 41,7% = 48,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Hasil nilai R Square sebesar 0,417 juga menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Ajidharma Corporindo masuk dalam kategori moderat.

Tabel 2. Uji Statistik F

ANOVA ^a				
Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	259,786	86,595	15,477	0,000
Residual	363,692	5,595		
Total	623,478			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah (2023)

Dasar dalam pengambilan keputusan uji statistik F yaitu ketika nilai sig. < 0,05, dan berdasarkan uji di tabel 2 hipotesis H₄ dinyatakan diterima, yang berarti variabel pelatihan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 3. Uji Statistik t

Hipotesis	Variabel	Nilai Koefisien Beta	F Hitung	t-tabel	Nilai Signifikansi variabel	Nilai Signifikansi Keputusan	Keterangn	Keputusan
Pengaruh X1 → Y	Disiplin Kerja	0,316	2,906	1,667	0,005	0,03	Passif	Hipotesis Diterima
Pengaruh X2 → Y	Lingkungan Kerja	0,182	1,509	1,667	0,136	0,03	Tidak	Hipotesis Ditolak
Pengaruh X3 → Y	Pelatihan Kerja	0,295	2,407	1,667	0,019	0,03	Passif	Hipotesis Diterima

Sumber: Data diolah (2023)

Dasar dalam pengambilan keputusan uji statistik t yaitu ketika nilai sig.< 0,05 maka hipotesis dinyatakan diterima. Atau jika thitung > ttabel, maka hipotesis diterima. Pengujian ini di perlukan untuk mengetahui bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengambilan dalam uji ini didasarkan pada tingkat signifikan sebesar 0,05 dan ttabel sebesar 1,667.

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja (X₁) menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,906 > 1,667 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
2. Variabel lingkungan kerja (X₂) menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,509 > 1,667 dan nilai signifikansi sebesar 0,136 > 0,05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
3. Variabel pelatihan kerja (X₃) menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,407 > 1,667 dan nilai signifikansi sebesar 0,019 < 0,05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pelatihan kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan Program SPSS (Statistical Package For Service Solutions) veris 26. dapat dipaparkan beberapa pernyataan yang menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Hal ini mencakup komunikasi yang jelas dengan rekan kerja dan atasan mengenai progres, kendala, dan perubahan yang mungkin terjadi dalam tugas atau proyek. Memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan komitmen terhadap hasil yang diinginkan juga merupakan ciri disiplin kerja yang baik. Ini berarti mengambil alih tanggung jawab atas tugas yang diberikan dan berusaha untuk mencapai hasil terbaik. Selain itu, fleksibilitas dalam menangani perubahan dan tantangan serta kemampuan untuk belajar dan berkembang secara terus-menerus juga merupakan bagian dari disiplin kerja yang baik. Adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dan teknologi baru dapat membantu seseorang tetap efektif dan produktif. Terakhir, menjaga etika kerja yang tinggi, seperti integritas, kejujuran, dan kerja sama tim yang baik, juga merupakan bagian integral dari disiplin kerja yang baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Defitriana asiningtyas & Firmansyah kusumayadi, 2022), (Nur Fadilah, 2020), (Sefta ariansah & Sri wahyuningsih, 2023) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Hal ini bisa disebabkan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama, komunikasi yang efektif, dan solidaritas tim akan memberikan fondasi yang kuat bagi produktivitas yang lebih baik. Penting untuk diingat bahwa kerja sama, komunikasi terbuka, dan solidaritas tim tetap menjadi faktor penting dalam mencapai kesuksesan tim dan perusahaan secara keseluruhan. Komunikasi terbuka memfasilitasi pertukaran ide dan masukan yang memperkaya kerja tim serta memperbaiki proses kerja. Soliditas tim membangun kepercayaan dan dukungan antar anggota tim, sehingga kolaborasi menjadi lebih efektif. Sementara lingkungan kerja mungkin tidak langsung mempengaruhi produktivitas, faktor-faktor tersebut tetap berperan dalam membentuk

budaya kerja yang positif dan mendukung pertumbuhan serta kinerja tim. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Ryani dhyan parashakti, dewi noviyanti, 2021).

3. Pelatihan kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Hal ini bisa disebabkan Ketika karyawan menerima pelatihan yang sesuai dan berkualitas, mereka dapat mengembangkan keterampilan baru, pengetahuan yang lebih mendalam, dan pemahaman yang lebih baik tentang tugas mereka. Ini dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam melakukan pekerjaan, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi dalam tugas-tugas yang mereka lakukan. Sebaliknya, kurangnya pelatihan atau pelatihan yang tidak memadai bisa berdampak negatif. Karyawan mungkin tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, yang bisa menyebabkan frustrasi, penurunan motivasi, dan produktivitas yang rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ryani dhyan parashakti, Dewi noviyanti, 2021), (Nur fadilah, 2020) yang menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Pelatihan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Hal ini bisa disebabkan Disiplin kerja, lingkungan kerja yang mendukung, dan pelatihan kerja yang terus menerus secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Tingkat disiplin individu dalam menjalankan tugas, dukungan dari lingkungan kerja yang nyaman dan berfasilitas baik, serta investasi dalam pengembangan keterampilan melalui pelatihan, semuanya saling memperkuat untuk meningkatkan efisiensi, motivasi, dan kinerja karyawan, membentuk fondasi penting bagi peningkatan produktivitas secara keseluruhan dalam sebuah organisasi.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Ajidharma Corporindo, sementara lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. namun, pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Ajidharma Corporindo. Dan secara simultan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Ajidharma Corporindo.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan. Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kusuma dan Nugraha. 2012. Jurnal: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca-cola Bottling Central Java.

Mangkunegara, A.A.P., 2016. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.

Nur, Fadilah., 2022. Pengaruh Pelatihan kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan di PT MAAN Ghodaqo Shiddiq (MAAQO) Jombang. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis. Vol. 6 No.01, Maret 2020. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Robbins, S., 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Ryani Dhyana Parashakti & Dewi Noviyanti., 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Pelatihan kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akutansi. Vol. 1 No.2, Juli 2021. E-ISSN: 2797 – 7161.

Sefta Ariansah & Sri Wahyuningsih., 2023. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT Megasari Makmur 1 bagian Produksi). Journal on Education. Vol.05 No. 04, Mei – Agustus 2023. PP.16614 E-ISSN 2654 – 5497. P-ISSN: 2655 -1365.