

## The Effect of Discipline and Work Environment on Work Productivity

(Survey of Production Department Employees of PT. Tjiwulan Putra Mandiri)

**Rifky Paldiyasa<sup>1</sup>, Depy Muhamad Pauzy<sup>2</sup>, Ai Kusmiati Asyiah<sup>3</sup>**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: [rpaldiyasa3@gmail.com](mailto:rpaldiyasa3@gmail.com)

---

### Article History:

Received: 10 Agustus 2024

Revised: 28 Agustus 2024

Accepted: 30 Agustus 2024

**Keywords:** *discipline, work environment, employee work productivity.*

**Abstract:** *This research aims to determine and analyze the influence of discipline and the work environment, both simultaneously and partially, on the work productivity of production employees at PT. Tjiwulan Putra Mandiri. The method used in this research is a survey. With a research sample of 152 production employees as respondents. The data used is primary and secondary data. The analytical tool used in this research is multiple linear regression using the SPSS version 25 support application. The test results show that simultaneously the variables used in the research, namely discipline and work environment, have a significant effect on the work productivity of production employees at PT. Tjiwulan Putra Mandiri. Likewise, partially there is a significant influence of discipline on the work productivity of production employees, and there is a significant influence of the work environment on the work productivity of employees at PT. Tjiwulan Putra Mandiri.*

---

## PENDAHULUAN

Karyawan mempunyai pikiran, dorongan, perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawah kedalam instansi/organisasi. Karyawan bukan mesin uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya. Karyawan berfungsi untuk mengoperasikan peralatan, melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kerjanya atau bagiannya masing-masing. Lingkungan kerja yang buruk, seperti kondisi fisik yang tidak nyaman, kebisingan, atau pencahayaan yang kurang, dapat mengurangi produktivitas kerja.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat vital, oleh karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern dalam kemajuan teknologi yang digunakan, atau sarana dan prasarannya, seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Ditengah persaingan yang kian tajam, peranan departemen sumber daya manusia semakin terasa untuk membantu pimpinan dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan usahanya masing-masing, (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa SDM sangat penting perannya dalam suatu organisasi, agar terwujudnya efektivitas organisasi. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting yang memiliki

kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak- haknya. SDM akan bekerja secara optimal jika dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Dalam menghadapi era persaingan yang cukup ketat, setiap perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan kelangsungan usahanya masing-masing. Salah satu caranya yaitu dengan mengoptimalkan kinerja dari karyawan agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah meningkatnya disiplin kerja dan motivasi. Dengan diberikannya motivasi maka akan berguna bagi perusahaan dan juga membawa pengaruh yang positif terhadap para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan hal tersebut tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Muchdarsyah, 2014) menyatakan produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Manajemen harus dapat mengetahui tingkat produktivitas karyawannya agar manajemen dapat melakukan evaluasi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang produktif harus tetap dipertahankan karena dengan memiliki karyawan yang produktif perusahaan dapat lebih efisien dan efektif dalam menjalankan bisnisnya dan mewujudkan tujuan perusahaan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: gaji, etos kerja, disiplin kerja yang keras, komunikasi, kompensasi dan faktor-faktor lainnya.

Kota Tasikmalaya merupakan kota yang memiliki potensi bisnis yang cukup baik. Salah satu potensi industri unggulan Tasikmalaya adalah industri kerajinan Bordir. Daerah yang paling dikenal sebagai sentra industri bordir adalah Kecamatan Kawalu. Kecamatan Kawalu memiliki potensi industri bordir yang sangat baik, bukan hanya potensinya akan tetapi persaingan yang ketat juga. Persaingan para pengusaha di dalam dunia bisnis adalah suatu hal yang tidak dapat dihindari. Namun dalam proses produksinya, banyak konveksi yang belum secara maksimal menjalankan tugasnya sehingga belum memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan. Berikut ini target produksi dan realisasi PT. Tjiwulan Putra Mandiri dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi PT. Tjiwulan Putra Mandiri**  
**Periode 2018-2022**

No	Tahun	Target Produksi (Pcs)	Realisasi (Pcs)	Persentase (%)
1	2018	35.000	30.000	85,71
2	2019	35.000	34.500	98,57
3	2020	35.000	36.000	102,86
4	2021	35.000	33.000	94,29
5	2022	35.000	34.500	98,57

Sumber: PT. Tjiwulan Putra Mandiri (2023)

Berdasarkan Tabel 1 mengenai perbandingan hasil produksi, dapat dilihat bahwa hasil produksi PT. Tjiwulan Putra Mandiri cenderung mengalami sedikit penurunan dalam pencapaian realisasi dengan target produksinya, dimana pada tahun 2018 dengan target produksi sebesar 35.000 pcs, perusahaan hanya mencapai target produksi sebanyak 30.000 pcs, yang artinya terealisasi sebesar 85,71%, namun pada tahun 2019 terjadi peningkatan hasil produksi, dari target

produksi yang ditetapkan sebesar 35.000 pcs, perusahaan mampu mencapai 34.500 pcs atau dengan capaian realisasi sebesar 98,57%, dan kembali meningkat di tahun 2020 dengan target produksi sebesar 35.000 pcs, perusahaan mampu memproduksi busana muslim sebanyak 36.000 pcs, yang artinya terealisasi sebesar 102,86%, sedangkan pada tahun 2021 terjadi penurunan produksi, dari target produksi yang ditetapkan sebesar 35.000 pcs, perusahaan hanya mampu mencapai 34.500 pcs atau dengan capaian realisasi sebesar 94,29%, dan kembali menurun di tahun 2022 dimana pada tahun tersebut perusahaan hanya mampu memproduksi sebanyak 34.000 pcs dari 35.000 pcs atau dengan capaian sebesar 98,57%. Dari data tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri belum maksimal. Terlihat dari realisasi produksi yang mengalami fluktuasi dalam lima tahun terakhir.

Penelitian ini akan mengangkat kasus pada perusahaan yang bergerak di bidang industri garmen busana muslim dan melihat sejauh mana produktivitas kerja karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri. Untuk itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan kajian produktivitas kerja karyawan pada PT. Tjiwulan Putra Mandiri dengan melakukan survei pendahuluan kepada kepala bagian produksi PT. Tjiwulan Putra Mandiri untuk melakukan observasi dan pengamatan yang akan dijadikan dasar identifikasi masalah-masalah yang terjadi pada objek penelitian.

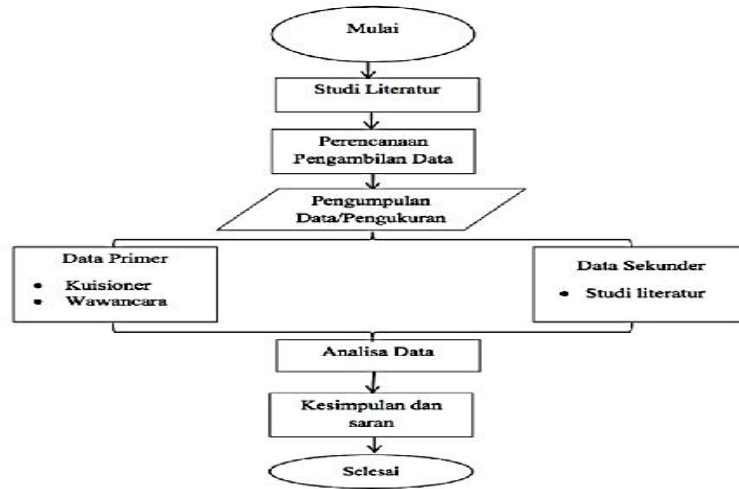
Adanya fluktuasi pada target produksi perusahaan maka dapat dikatakan bahwa pada sembilan bulan terakhir pencapaian produksi masih di bawah target dari yang di harapkan perusahaan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri masih kurang maksimal.

Kedisiplinan di PT. Tjiwulan Putra Mandiri dinilai belum maksimal, terutama dalam hal kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja. Batas waktu masuk yang ditetapkan oleh PT. Tjiwulan Putra Mandiri adalah pukul 07.30 WIB dan batas pulang kantor 17.00 WIB dengan total jam kerja adalah 9 jam 30 menit. Dalam kenyataannya banyak karyawan yang datang terlambat dan juga pulang lebih awal.

Selain faktor kedisiplinan, faktor lainnya yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Tjiwulan Putra Mandiri berdasarkan wawancara pra penelitian dengan kepala unit produksi ialah dari sisi lingkungan kerja, hasil survei pendahuluan yang telah dilaksanakan peneliti kepada 10 karyawan sebagai responden awal diperoleh gambaran lingkungan kerja PT. Tjiwulan Putra Mandiri. Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan dari hasil survei pendahuluan, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Survey Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tjiwulan Putra Mandiri)”.

#### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian survei ini, penulis melakukan penelitian langsung pada PT. Tjiwulan Putra Mandiri untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini. Data-data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar ditemukan fakta dari masing-masing variabel yang diteliti agar dapat diketahui bagaimana pengaruhnya antara variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan metode pengumpulan data terdapat pada diagram alir pengumpulan data berikut:



Gambar 1. Diagram Alir Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.469	3.044		5.411	.000		
	Kedisiplinan	.338	.095	.306	3.543	.001	.488	2.047
	Lingkungan Kerja	.316	.065	.421	4.868	.000	.488	2.047

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh hasil koefisien korelasi antara kedisiplinan dengan produktivitas kerja karyawan pada kolom partial sebesar 0,279 yang menunjukkan terdapat hubungan yang lemah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa kedisiplinan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka besar pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial sebesar 7,78% [Kd= (0,279)<sup>2</sup> x 100%].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dengan taraf signifikan 0,005. Hasil perhitungan kedisiplinan mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,001 < 0,005. Dengan demikian Ho ditolak (Ha diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang artinya semakin baik kedisiplinan dari setiap karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Musdalifah, 2020) di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian (Diana, 2021) dan hasil penelitian (Pasaribu, 2021) di mana hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pendisiplinan karyawan Bagian Produksi di PT.

Tjiwulan Putra Mandiri hendaknya dapat bersikap wajar. Hal itu dilakukan agar proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dan tidak kaku dalam bersikap. Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di hadapan orang banyak, karena bila hal tersebut dilakukan menyebabkan pegawai yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.

Secara teoritis hasil penelitian ini mendukung teori kedisiplinan yang dikemukakan (Hasibuan, 2018) di mana kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh hasil koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada kolom partial sebesar 0,370 yang menunjukkan terdapat hubungan yang lemah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka besar pengaruh lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial sebesar 13,69% [ $Kd = (0,370)^2 \times 100\%$ ].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dengan taraf signifikan 0,005. Hasil perhitungan lingkungan kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang artinya semakin baik lingkungan kerja perusahaan maka akan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Musdalifah, 2020), di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial, selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya dari (Efendi, 2019) yang membuktikan terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa lingkungan kerja pada PT. Tjiwulan Putra Mandiri telah dilaksanakan dengan baik. Penataan ruangan, tata letak dan pengaturan peralatan kerja telah diatur sedemikian rupa, sehingga menimbulkan kenyamanan dan keamanan bekerja. Selain itu juga, hubungan kerja sama antara sesama karyawan, dan karyawan dengan atasan sudah berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena karyawan telah mengerti bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak bergantung pada masing-masing individu, melainkan pada kerja sama semua karyawan yang berada di dalamnya.

Menurut (Handoko, 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk hubungan antar karyawan, hubungan antar pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya dapat berdampak buruk dan baik terhadap organisasi. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh (Anoraga, 2017) yang menyatakan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi produktivitas yang baik pula pada segala pihak, baik para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun prasarana akan menjadikan karyawan lebih giat untuk bekerja. Dan juga hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian



perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja dikarenakan tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang menyenangkan, yang dapat menyebabkan terganggunya kerja karyawan.

Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan lingkungan kerja yang baik akan semakin tercipta produktivitas karyawan yang tinggi pula, maka keberadaan lingkungan kerja sangat penting, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya. Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa baik secara teori maupun secara empiris dapat dibuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu manajemen perusahaan yang baik harus memperhatikan lingkungan kerja yang tepat untuk perusahaannya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tjiwulan Putra Mandiri. Semakin tinggi kedisiplinan, dan lingkungan kerja maka akan lebih meningkat pula produktivitas kerja karyawan pada PT. Tjiwulan Putra Mandiri.

Adapun saran dari peneliti adalah diharapkan perusahaan PT. Tjiwulan Putra Mandiri diharapkan mampu memberikan aturan yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan keahliannya secara mandiri, melakukan pemantauan produktivitas karyawan agar mengetahui kekurangan yang dimiliki pegawai, melakukan penilaian produktivitas yang akurat untuk memberikan evaluasi terhadap produktivitas karyawan yang tidak sesuai, memberikan konseling, pembinaan dan pelatihan secara khusus atau pelatihan sederhana yang dapat dilakukan karyawan yang sudah lama bekerja atau karyawan yang memiliki kemampuan lebih untuk berbagi ilmu kepada sesama karyawan lainnya agar karyawan memiliki keahlian dalam menyelesaikan tugasnya secara kreatif.

Diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Anoraga, P. (2017). *Manajemen Bisnis* (Keempat, ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Diana, B. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo. *Jurnal Ekonomi Islam UIN Ponorogo*.
- Efendi, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(1).
- Handoko, H. T. (2016). *Manajemen* (Edisi Kedu). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Muchdarsyah, S. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Cetakan Ke). Jakarta: Bumi Aksara.
- Musdalifah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselbar. *Jurnal Manajemen Universitas*

*Muhammadiyah Makassar.*

Pasaribu, E. M. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian produksi Pada PT Tasma Puja Cabang Kampar. *Jurnal Manajemen Universitas Islam Riau.*

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Refika Aditama.