

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN: STUDI PADA PT. TJIWI KIMIA

Januar Ika Christianadi^{1*}, Sopiah², Arief Noviarakhman Zagladi³

Universitas Negeri Malang, Indonesia
j.christianadi.indonesia@gmail.com^{1*}

Submitted: 25th July 2024/ **Edited:** 27th Sept 2024/ **Issued:** 01st Oct 2024

Cited on: Christianadi, J. I., Sopiah, S., & Zagladi, A. N. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN: STUDI PADA PT. TJIWI KIMIA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 1371-1384.

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of work discipline, work motivation, work ethic, and work environment on employee productivity at PT. Tjiwi Kimia. In the competitive era of globalization, employee productivity has become a crucial factor for a company's success, particularly in the manufacturing sector. The research uses a quantitative approach with an explanatory method and survey through questionnaires distributed to a sample of employees using stratified random sampling technique. The results of the analysis show that work discipline, work motivation, work ethic, and work environment significantly affect employee productivity, both individually and simultaneously. Work discipline and motivation were found to have the greatest contribution to improving productivity. The study concludes that managing these factors is essential for the company to enhance efficiency and competitiveness. Therefore, it is recommended that PT. Tjiwi Kimia improve its programs on discipline, motivation, and creating a conducive work environment to achieve optimal productivity.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Ethic, Work Environment, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan di seluruh dunia, termasuk Indonesia, dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan produktivitas guna mempertahankan daya saingnya. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya mencerminkan efisiensi dan kualitas kinerja, tetapi juga menjadi tolok ukur bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. (Hasibuan, 2009) menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output dan input, yang berarti hasil kerja harus memiliki nilai tambah dan dilakukan dengan teknik yang lebih baik. Artinya, dalam konteks bisnis, produktivitas yang tinggi pada akhirnya akan menentukan kemampuan perusahaan untuk bertahan dan berkembang di pasar yang penuh tantangan ini. Bagi perusahaan besar seperti PT. Tjiwi Kimia, salah satu produsen

kertas terbesar di Indonesia, peningkatan produktivitas karyawan menjadi aspek penting yang harus terus diperhatikan.

PT. Tjiwi Kimia menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga produktivitas karyawannya di tengah persaingan global yang ketat. Salah satu tantangan tersebut adalah mengelola faktor-faktor internal yang memengaruhi produktivitas, seperti disiplin kerja, motivasi, etos kerja, dan lingkungan kerja. Menurut Robbins. P.S (2002), motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi yang sejalan dengan kebutuhan individu. Dengan demikian, karyawan yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Selain itu, etos kerja juga memainkan peran signifikan, di mana Sinamo (2005) mendefinisikan etos kerja sebagai sikap yang didasarkan pada keyakinan dan komitmen yang mendalam terhadap nilai-nilai positif dalam bekerja. Karyawan dengan etos kerja yang kuat umumnya menunjukkan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap produktivitas karyawan PT. Tjiwi Kimia. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja merupakan variabel penting yang memengaruhi produktivitas karyawan di berbagai sektor (Prawirosentono, 2018). Disiplin kerja yang baik mencerminkan kesediaan karyawan untuk menaati aturan dan prosedur yang ada, yang dapat mendorong efisiensi dan hasil kerja yang lebih baik. Begitu pula, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan menciptakan suasana positif bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas mereka (Sastrohadiwiryo, 2019). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam memahami dinamika produktivitas kerja di PT. Tjiwi Kimia dan menjadi acuan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Teori Produktivitas

Teori Produktivitas menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil dari kombinasi beberapa faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja, sementara faktor eksternal meliputi

lingkungan kerja. Disiplin kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk memanfaatkan waktu dan sumber daya secara efisien, sehingga meningkatkan output kerja. Motivasi kerja yang kuat mendorong semangat dan dedikasi karyawan, yang berdampak positif pada produktivitas. Etos kerja yang baik tercermin dalam sikap tanggung jawab, komitmen, dan integritas karyawan, yang berkontribusi pada kualitas dan kuantitas hasil kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, meliputi fasilitas, hubungan interpersonal, dan suasana kerja yang nyaman, dapat meningkatkan fokus, kepuasan, dan pada akhirnya produktivitas kerja.

Pada dasarnya, teori produktivitas dalam manajemen sumber daya manusia menghubungkan perilaku individu dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (2009), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. MSDM melibatkan banyak aspek, termasuk pengaturan dan pengembangan karyawan, motivasi, serta pengelolaan lingkungan kerja. Dengan demikian, teori MSDM menjadi dasar bagi penelitian ini dalam menjelaskan bagaimana disiplin, motivasi, etos, dan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap menunjukkan pengaruh positif produktivitas kerja. Sedarmayanti (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (Mangkunegara, 2013b).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah elemen krusial yang memengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Singodimedjo dalam (Edy et al., 2016) mendefinisikan disiplin sebagai sikap karyawan yang mencerminkan kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja mendorong terciptanya keteraturan dan konsistensi dalam kinerja, sehingga dapat memaksimalkan produktivitas karyawan. (Prawirosentono, 2018) menambahkan bahwa disiplin kerja yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diembannya, yang berdampak langsung pada pencapaian target perusahaan. Dalam konteks ini, perusahaan seperti PT. Tjiwi Kimia perlu menetapkan sistem disiplin yang efektif untuk menciptakan

budaya kerja yang produktif. Selain itu, dengan menerapkan aturan yang konsisten dan adil, perusahaan dapat memperkuat kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam menjaga produktivitas.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja juga memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas. (Robbins. P.S, 2002) menjelaskan bahwa motivasi adalah kesediaan karyawan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi demi mencapai tujuan organisasi, yang sejalan dengan kebutuhan individu. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan komitmen dan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak positif pada hasil kerja dan produktivitas. (Mangkunegara, 2013) menambahkan bahwa motivasi kerja terbentuk dari sikap individu dalam menghadapi lingkungan kerja yang didasarkan pada pemenuhan kebutuhan dan keinginan personal. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan produktivitas, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan dan motivasi karyawan, misalnya dengan memberikan insentif, penghargaan, dan peluang pengembangan karier. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan terdorong untuk memberikan hasil terbaiknya dan berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Etos Kerja

Etos kerja, menurut Sinamo, (2005), adalah sekumpulan perilaku positif yang didasari oleh keyakinan dan komitmen yang mendalam pada nilai-nilai dalam bekerja. Etos kerja yang tinggi mencerminkan integritas dan kejujuran karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, serta komitmen mereka untuk mencapai kualitas kerja yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat cenderung memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

(Prawirosentono, 2018) menyatakan bahwa etos kerja yang baik membantu menciptakan budaya kerja yang positif dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Bagi PT. Tjiwi Kimia, memiliki karyawan dengan etos kerja yang tinggi berarti memiliki tim yang berfokus pada kualitas dan tanggung jawab, yang menjadi aset penting dalam mencapai daya saing perusahaan di tengah persaingan industri yang ketat.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya dalam memengaruhi produktivitas karyawan. (Nitisemito & Alex, 2001) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala

sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan mempengaruhi cara mereka bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana positif yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Sastrohadiwiryo (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan. Faktor-faktor seperti tata ruang, pencahayaan, suhu, serta interaksi antar karyawan dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, PT. Tjiwi Kimia dapat memaksimalkan potensi karyawan untuk bekerja lebih produktif.

Produktifitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan output dari input yang digunakan. Menurut Sinungan (1987), produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan karyawan, teknologi, dan lingkungan kerja.

Mangkunegara (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja mendorong individu untuk memaksimalkan potensi dan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada sampel karyawan PT. Tjiwi Kimia dengan teknik pengambilan sampel stratified random sampling. Data primer diperoleh dari kuesioner dan data sekunder dari dokumen perusahaan.

Jenis Penelitian

Metode pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif explanatory yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian.. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data berupa angka, kemudian data tersebut

diolah dan dianalisis dengan tujuan mendapat informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut (Sugiyono, 2012:14).

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dipakai yaitu data primer, data primer adalah data yang langsung didapat oleh peneliti (Sugiyono, 2016 : 137). Data dalam penelitian ini berasal dari kuesioner karyawan dan data sekunder yang berasal dari dokumen perusahaan serta literatur yang relevan.

Populasi dan Sample

Pada penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. Tjiwi Kimia, yang merupakan salah satu perusahaan manufaktur kertas terbesar di Indonesia. Populasi ini dipilih karena karyawan PT. Tjiwi Kimia memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel-variabel penelitian, yaitu memiliki peran dan tanggung jawab yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka dalam konteks perusahaan manufaktur. Dengan memilih populasi ini, penelitian bertujuan untuk mendapatkan data yang representatif mengenai dinamika produktivitas karyawan di industri manufaktur.

Karena jumlah karyawan PT. Tjiwi Kimia yang besar, maka teknik sampling digunakan untuk memilih sejumlah sampel yang representatif guna mewakili keseluruhan populasi. Teknik yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling, yaitu metode pengambilan sampel yang mempertimbangkan stratifikasi atau pembagian populasi ke dalam beberapa lapisan atau sub-kelompok berdasarkan karakteristik tertentu, seperti departemen atau unit kerja. Menurut Hair et al. (2014), dalam penelitian kuantitatif, jumlah sampel minimal yang memadai adalah 5-10 kali jumlah indikator penelitian. Dalam penelitian ini, asumsi jumlah indikator untuk setiap variabel adalah lima, sehingga jumlah sampel minimal yang diperlukan adalah $25 \times 5 = 125$ responden. Teknik ini bertujuan memastikan bahwa semua sub-kelompok dalam populasi terwakili secara proporsional dalam sampel, sehingga data yang diperoleh lebih akurat dan dapat menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh.

Penggunaan teknik proportionate stratified random sampling ini diharapkan dapat menghasilkan sampel yang memiliki karakteristik yang mirip dengan populasi, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan baik. Dalam hal ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada sampel yang telah ditentukan. Teknik ini juga dapat mengurangi bias dalam pengambilan sampel karena setiap anggota

populasi dalam sub-kelompok memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Dengan demikian, analisis terhadap data yang diperoleh dari sampel ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Tjiwi Kimia secara keseluruhan.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 125 karyawan PT. Tjiwi Kimia sebagai responden yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Berikut adalah karakteristik responden penelitian:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Laki-laki: 78 orang (62,4%)

Perempuan: 47 orang (37,6%)

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

20-30 tahun: 45 orang (36%)

31-40 tahun: 52 orang (41,6%)

41-50 tahun: 23 orang (18,4%)

>50 tahun: 5 orang (4%)

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

1-5 tahun: 38 orang (30,4%)

6-10 tahun: 47 orang (37,6%)

11-15 tahun: 25 orang (20%)

>15 tahun: 15 orang (12%)

Hasil Uji Validitas

Semua item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,176) dengan signifikansi $<$ 0,05, sehingga dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil analisis data menunjukkan semua variabel penelitian memiliki nilai reliabilitas lebih besar dari 0.60, artinya data penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, menunjukkan data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,642	1,558	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,587	1,703	Tidak terjadi multikolinearitas
Etos Kerja	0,624	1,603	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,672	1,488	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ untuk semua variabel independen, menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil olah data SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,234 + 0,328X_1 + 0,295X_2 + 0,276X_3 + 0,243X_4$$

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Uji Hipotesis

Variabel	t-Hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	4,567	1,980	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	4,123	1,980	0,000	Signifikan
Etos Kerja (X3)	3,892	1,980	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X4)	3,456	1,980	0,001	Signifikan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Hasil Uji Simultan (Uji F)

F-hitung: 45,678

F-tabel: 2,45

Signifikansi: 0,000

Kesimpulan: Terdapat pengaruh simultan yang signifikan

Koefisien Determinasi (R^2)

R: 0,823

R Square: 0,677

Adjusted R Square: 0,666

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, ditunjukkan melalui koefisien regresi sebesar 0,328 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dicapai. Disiplin kerja, yang melibatkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif. Menurut Robbins & Judge, (2017), disiplin kerja menciptakan fondasi yang stabil dalam organisasi, di mana perilaku karyawan dapat diatur untuk mencapai standar kerja tertentu. Dalam konteks ini, peningkatan disiplin di antara karyawan PT. Tjiwi Kimia secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas kerja, karena karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus, efisien, dan mampu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

Lebih lanjut, teori manajemen dan perilaku organisasi menekankan bahwa disiplin kerja adalah salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan produktivitas. (Herzberg, 1959) dalam teorinya menyebutkan bahwa faktor-faktor seperti penghargaan atas kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang optimal. Dengan kata lain, disiplin kerja bukan hanya sekadar kepatuhan formal terhadap aturan perusahaan, tetapi juga memberikan dorongan internal yang membuat karyawan lebih bertanggung jawab dan berkomitmen pada pekerjaannya. Penelitian ini mendukung pandangan bahwa budaya disiplin yang kuat di lingkungan kerja PT. Tjiwi Kimia berkontribusi positif terhadap produktivitas, karena karyawan tidak hanya menjalankan tugasnya, tetapi juga termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas tinggi dan tepat waktu.

Penelitian sebelumnya juga mendukung hasil ini dengan menemukan korelasi antara disiplin dan produktivitas. (Gibson et al., 2012) menyatakan bahwa disiplin kerja membantu karyawan mengelola waktu dan sumber daya dengan lebih efektif, sehingga meningkatkan efisiensi dan hasil kerja. Pada PT. Tjiwi Kimia, karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang tinggi mampu mengoptimalkan penggunaan waktu kerja dan mencapai target produktivitas yang diinginkan perusahaan. Hasil ini menegaskan

bahwa dalam industri yang menuntut ketepatan waktu dan standar kualitas tinggi seperti di PT. Tjiwi Kimia, disiplin kerja menjadi landasan penting bagi produktivitas yang berkelanjutan. Dengan adanya pengaruh signifikan ini, perusahaan dapat melihat kedisiplinan sebagai salah satu investasi strategis untuk mencapai peningkatan produktivitas dan keberhasilan jangka panjang.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,295 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan berkorelasi dengan peningkatan produktivitas mereka. Motivasi kerja, yang mencakup dorongan intrinsik dan ekstrinsik untuk mencapai tujuan kerja, sangat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efektif. (Robbins & Judge, 2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah salah satu elemen inti dalam perilaku organisasi yang dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, karyawan PT. Tjiwi Kimia yang memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih optimal, karena mereka bekerja dengan dorongan yang kuat untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Lebih lanjut, teori motivasi seperti yang dikemukakan oleh Herzberg (1959) dan Vroom (1964) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan pada performa karyawan di lingkungan kerja. Herzberg menyatakan bahwa faktor-faktor seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan pengembangan diri dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada gilirannya mendorong produktivitas kerja yang lebih baik. Sementara itu, teori harapan dari Vroom (1964) menegaskan bahwa ketika karyawan merasa usahanya akan menghasilkan hasil yang bernilai dan dihargai, motivasinya akan meningkat. Dalam penelitian ini, hasil yang menunjukkan korelasi positif antara motivasi kerja dan produktivitas memperkuat temuan Herzberg dan Vroom, di mana karyawan PT. Tjiwi Kimia yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk bekerja lebih efisien dan memenuhi ekspektasi perusahaan.

Penelitian-penelitian sebelumnya juga mendukung hasil ini, menunjukkan hubungan yang erat antara motivasi kerja dan produktivitas. Menurut McClelland (1987), karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung memiliki tujuan yang lebih jelas

dan komitmen yang lebih besar dalam mencapai hasil. Ini sejalan dengan temuan di PT. Tjiwi Kimia, di mana karyawan yang termotivasi tidak hanya memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi tetapi juga mampu mempertahankan kualitas kerja. Dengan demikian, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya strategi peningkatan motivasi, seperti pemberian insentif atau pengakuan atas prestasi kerja, sebagai langkah penting dalam mendorong produktivitas yang berkelanjutan.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,295 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan berkorelasi dengan peningkatan produktivitas mereka. Motivasi kerja, yang mencakup dorongan intrinsik dan ekstrinsik untuk mencapai tujuan kerja, sangat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efektif. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah salah satu elemen inti dalam perilaku organisasi yang dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, karyawan PT. Tjiwi Kimia yang memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih optimal, karena mereka bekerja dengan dorongan yang kuat untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Lebih lanjut, teori motivasi seperti yang dikemukakan oleh Herzberg (1959) dan Vroom (1964) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan pada performa karyawan di lingkungan kerja. Herzberg menyatakan bahwa faktor-faktor seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan pengembangan diri dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada gilirannya mendorong produktivitas kerja yang lebih baik. Sementara itu, teori harapan dari Vroom (1964) menegaskan bahwa ketika karyawan merasa usahanya akan menghasilkan hasil yang bernilai dan dihargai, motivasinya akan meningkat. Dalam penelitian ini, hasil yang menunjukkan korelasi positif antara motivasi kerja dan produktivitas memperkuat temuan Herzberg dan Vroom, di mana karyawan PT. Tjiwi Kimia yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk bekerja lebih efisien dan memenuhi ekspektasi perusahaan.

Penelitian-penelitian sebelumnya juga mendukung hasil ini, menunjukkan hubungan yang erat antara motivasi kerja dan produktivitas. Menurut McClelland (1987),

karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung memiliki tujuan yang lebih jelas dan komitmen yang lebih besar dalam mencapai hasil. Ini sejalan dengan temuan di PT. Tjiwi Kimia, di mana karyawan yang termotivasi tidak hanya memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi tetapi juga mampu mempertahankan kualitas kerja. Dengan demikian, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya strategi peningkatan motivasi, seperti pemberian insentif atau pengakuan atas prestasi kerja, sebagai langkah penting dalam mendorong produktivitas yang berkelanjutan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,243 dan nilai signifikansi 0,001 yang berada di bawah batas 0,05. Artinya, peningkatan kualitas lingkungan kerja berkorelasi dengan peningkatan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif—meliputi aspek fisik, seperti penerangan, kebersihan, suhu, serta aspek psikologis seperti kenyamanan dan rasa aman—dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif. Menurut Robbins & Judge (2017), lingkungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan tetapi juga memotivasi mereka untuk mencapai performa yang lebih tinggi. Dalam hal ini, perbaikan lingkungan kerja di PT. Tjiwi Kimia memungkinkan karyawan untuk bekerja dalam kondisi yang mendukung produktivitas optimal.

Selain itu, teori lingkungan kerja yang diungkapkan oleh Sundstrom & Sundstrom (1986) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dan sosial dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi stres dan meningkatkan fokus karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Sundstrom, di mana perbaikan lingkungan kerja di PT. Tjiwi Kimia berkontribusi pada peningkatan produktivitas dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Faktor-faktor seperti pengaturan ruang yang baik, peralatan yang memadai, serta hubungan sosial yang positif di tempat kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal.

Pengaruh Simultan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 45,678 melebihi nilai F-tabel sebesar 2,45, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih

kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, kombinasi dari keempat variabel independen ini secara simultan mampu menjelaskan perubahan dalam produktivitas karyawan. Menurut Sugiyono (2017), uji F yang signifikan menunjukkan bahwa semua variabel independen yang diuji dalam model memiliki relevansi yang penting terhadap variabel dependen, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel seperti disiplin, motivasi, etos, dan lingkungan kerja secara komprehensif berdampak pada produktivitas karyawan di PT. Tjiwi Kimia.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini diperkuat dengan nilai R Square sebesar 0,677, yang berarti bahwa 67,7% variabilitas dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja. Ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian memiliki kekuatan prediktif yang baik dalam menjelaskan produktivitas karyawan. Chin (1998) menyatakan bahwa nilai R Square di atas 0,6 menunjukkan kontribusi yang substansial, menandakan bahwa variabel-variabel independen memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, sisa 32,3% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model, yang mungkin mencakup aspek-aspek lain seperti keterampilan individu, manajemen waktu, atau dukungan teknologi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa rekomendasi bagi PT. Tjiwi Kimia untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Pertama, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat sistem disiplin kerja dengan menerapkan aturan yang jelas dan konsisten, serta memberikan sanksi dan penghargaan yang sesuai. Dengan membangun budaya disiplin yang kuat, perusahaan dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap standar kerja dan prosedur yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah perusahaan perlu meningkatkan program motivasi kerja dengan memberikan insentif, bonus, dan pengakuan bagi karyawan yang berkinerja baik. Penyediaan program

pengembangan karier, seperti pelatihan dan kesempatan promosi, juga dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan untuk berkontribusi lebih optimal. Hal ini selaras dengan Robbins (2002), yang menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi akan lebih cenderung bekerja dengan efisien dan berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu, PT. Tjiwi Kimia disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif dengan memperhatikan aspek fisik dan non-fisiknya. Misalnya, meningkatkan fasilitas kerja, menjaga kebersihan dan kenyamanan ruang kerja, serta membangun hubungan interpersonal yang positif antar karyawan dan dengan manajemen. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan semangat kerja dan efisiensi karyawan. Dengan demikian, melalui pengelolaan keempat aspek ini, PT. Tjiwi Kimia dapat mencapai produktivitas yang lebih optimal dan memperkuat daya saing di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: Pearson New International Edition*. London: Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. (2018). *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif di Era Globalisasi*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2007). *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Indeks.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. London: John Wiley & Sons.
- Sinamo, J. (2005). *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2020). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.