
Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Pada Pt. Alfa Nafis Abdi Karya)**Nur Avian Hardiansyah*****Agus Widarko******Khalikussabir*****nuravian802@gmail.com**Abstract**

This study aims to determine the effect of Work Discipline, Competence, and Work Environment on Productivity. study on the workforce of PT. Alfa Nafis Abdi by Gresik The type of research used is quantitative research with questionnaire distribution method. The sample in this study were 35 respondents and data processing using the SPSS computer program. This study has met the requirements of validity and reliability. The data analysis used in this study is the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination analysis. The variables used in this study are the Productivity (the dependent variable), while the independent variables are Work Discipline, Competence, and Work Environment.

The results of this study conclude that the variables of Work Discipline, Competence, and Work Environment have an effect both simultaneously and partially on Productivity.

Keywords : Work Discipline, Competence, Work Environment, Productivity.

Pendahuluan**Latar belakang**

Rendahnya produktivitas tenaga kerja menjadi persoalan penting bagi suatu perusahaan, apalagi di tengah kondisi ekonomi negara yang kurang stabil disebabkan oleh pandemic yang berkepanjangan. Masalah produktivitas kerja merupakan perbincangan multidimensi.

Menurut (Diana, 2021) produktivitas tenaga kerja sebagai suatu komponen yang harus dimiliki perusahaan ketika ingin mencapai kemajuan pesat. Produktivitas tenaga kerja dapat kita peroleh dari tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan pengalaman di bidangnya masing-masing. Karena peningkatan kualitas akan berdampak pada efektifitas dan efisiensi perusahaan, tidak hanya mengacu pada alat produksi yang dimiliki perusahaan. Secanggih apapun alat produksi yang dimiliki perusahaan tidak akan berguna kalau tenaga kerja yang dimiliki tidak mempunyai kompetensi dalam menjalankan alat produksi tersebut.

Menurut (Hasibuan, 2005), disiplin kerja merupakan perasaan patuh seseorang dalam mematuhi norma dan aturan social yang berlaku di perusahaan. Perilaku disiplin kerja tidak cukup untuk meningkatkan efisiensi kerja, kemampuan diharapkan dapat mencapai efisiensi tersebut. Karena, keterampilan dapat memperluas kapasitas dan efisiensi dalam organisasi. Ketika seseorang bekerja dalam suatu organisasi dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Sementara itu, menurut (Robbins, 2013) kemampuan adalah kapasitas tunggal untuk menyelesaikan tugas secara akurat dan menikmati manfaat sehubungan dengan masalah yang berhubungan dengan informasi (*information*), kemampuan (*abilities*), dan mentalitas (*disposition*). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan angkatan kerja diperlukan dalam meningkatkan efisiensi organisasi.

Dalam menyelesaikan pekerjaan, tempat kerja mempengaruhi efisiensi kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2017) tempat kerja yang sebenarnya dalam merasakan banyaknya kondisi di sekitar lingkungan kerja, akan mempengaruhi perwakilan baik secara langsung maupun tidak langsung. Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari iklim umum. Dengan demikian, tempat kerja dapat mempengaruhi organisasi. Akibatnya, masalah alam tidak boleh diabaikan dalam sebuah organisasi. Tempat kerja adalah tempat untuk mengurus bisnis sesuai dengan pemahaman yang telah disepakati sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Alfa Nafis Abdi Karya.”**

Rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Alfa Nafis Abdi Karya?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Alfa Nafis Abdi Karya?
3. Bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Alfa Nafis Abdi Karya?
4. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Alfa Nafis Abdi Karya?

Tinjauan Teori

Disiplin kerja

Seperti yang ditunjukkan oleh (Hasibuan, 2005) Disiplin adalah perhatian dan keinginan seseorang yang mematuhi semua pedoman organisasi dan praktik normal terkait.

Menurut (Edy, 2010), indikator disiplin kerja meliputi:

1. Taat pada waktu
Mengingat masa kerja yang panjang, jam pulang kerja, dan berbaring tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh organisasi.
2. Patuhi pedoman organisasi
Prinsip-prinsip penting tentang cara berpakaian, dan bertindak di tempat kerja.
3. Taat untuk berperilaku di tempat kerja
Ditunjukkan dengan menjalankan usaha sesuai dengan posisi, kewajiban dan kewajiban serta bagaimana berhubungan dengan unit kerja lainnya.
4. Patuhi pedoman yang berbeda dalam organisasi
Mengikuti peraturan dan pedoman serta strategi perusahaan dalam pengaturan bisnis atau kontrak kerja.

Kompetensi

Seperti yang ditunjukkan oleh (Robbins, 2013) kemampuan adalah kapasitas tunggal untuk menyelesaikan tugas secara akurat dan menikmati manfaat

dalam kaitannya dengan isu-isu yang berhubungan dengan informasi, kemampuan, dan perspektif.

Adapun indikator kompetensi menurut (Edy, 2010) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan
Perhatian di bidang mental. Misalnya, seorang pekerja tahu bagaimana mengenali kemajuan dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai persyaratan yang ada dengan sukses dan efektif dalam organisasi.
2. Pemahaman
Kedalaman mental seseorang dan penuh perasaan. Misalnya, seorang wakil dalam menyelesaikan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang kualitas dan kondisi secara nyata dan produktif.
3. Kemampuan/Keterampilan (abilities)
Sesuatu yang dimiliki oleh seseorang yang usaha atau pekerjaan diturunkan kepadanya. Misalnya, kemampuan perwakilan untuk memilih teknik kerja yang dianggap lebih berhasil dan mahir.
4. Nilai (penghargaan)
Suatu norma perilaku yang telah diakui dan ditanamkan secara mental dalam diri seseorang. Misalnya norma perilaku perwakilan dalam menjalankan kewajibannya (dapat dipercaya, reseptif, sistem aturan mayoritas, dan sebagainya).
5. Sikap
Sentimen (ceria tidak bahagia, mirip dengan kebencian) atau respons terhadap peningkatan yang datang dari luar. Misalnya, respons terhadap keadaan darurat moneter, sensasi kenaikan kompensasi, dll.
6. Minat
Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Misalnya, melakukan tindakan tugas.

Lingkungan Kerja

Sesuai (Sedarmayanti, 2017), tempat kerja adalah tempat untuk pertemuan yang berbeda di mana ada beberapa tempat kerja yang mendukung untuk mencapai tujuan hierarkis sesuai dengan visi dan misi asosiasi.

Indikator produktivitas kerja menurut (Edy, 2010) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik dengan indikator,
 - a) Peralatan kerja.
 - b) Suasana kerja.
2. Lingkungan kerja non fisik dengan indikator,
 - a) Hubungan dengan atasan.
 - b) Hubungan dengan rekan kerja.
 - c) Hubungan dengan bawahan.

Produktivitas Tenaga Kerja

Seperti yang ditunjukkan oleh (Mulyadi, 2015) efisiensi kerja adalah sejauh mana kapasitas yang berharga, pengecekan antara hasil dan data. Sering dipaksa dalam pekerjaan, sementara dinilai dalam unit, struktur, dan nilai nyata.

Produktivitas tenaga kerja menyangkut beberapa indikator dari Menurut (Edy, 2010) adalah sebagai berikut:

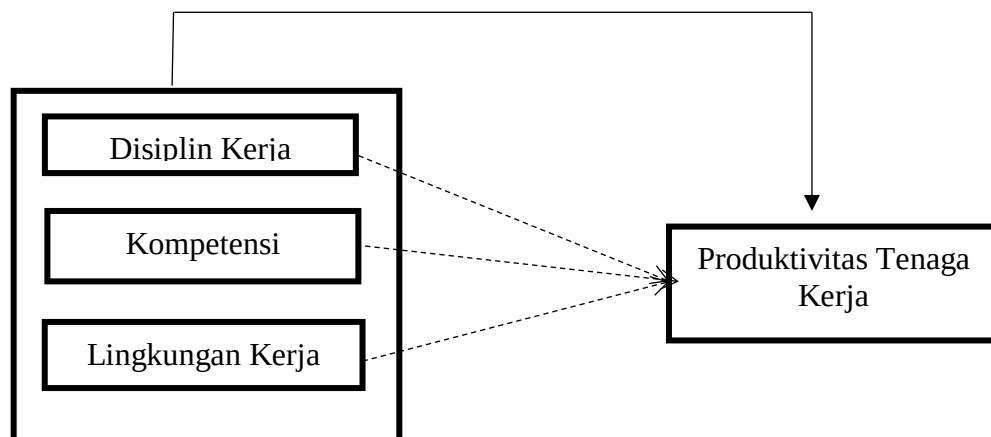
1. Kemampuan.
Dapat menyelesaikan usaha. Kapasitas seorang perwakilan sangat bergantung

pada kemampuan yang mereka miliki dan keterampilan mereka yang mengesankan di tempat kerja. Ini memberi kemampuan untuk menindaklanjuti dengan tanggung jawab yang diturunkan kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.
Berusaha untuk lebih mengembangkan hasil yang dicapai. Hasil adalah sesuatu yang dapat dirasakan baik oleh orang yang melakukan maupun individu yang mengambil bagian dalam konsekuensi pekerjaan. Jadi upaya untuk memanfaatkan efisiensi kerja untuk setiap terlibat dengan tugas.
3. Jiwa kerja.
Ini adalah upaya untuk menjadi lebih baik dari kemarin. Petunjuk ini harus terlihat dari sikap kerja keras dan hasil yang dicapai dalam satu hari setelah fakta yang kontras dengan hari sebelumnya.
4. Pergantian peristiwa sendiri.
Terus membina diri untuk lebih mengembangkan kemampuan kerja. Perbaikan diri harus dimungkinkan dengan melihat kesulitan dan asumsi dengan apa yang akan dihadapi. Karena tes semakin membumi. Perbaikan diri benar-benar mendasar. Demikian pula, keinginan untuk menjadi lebih baik dengan demikian akan sangat mempengaruhi keinginan pekerja untuk bekerja sesuai kapasitasnya.
5. Kualitas.
Terus berusaha untuk bekerja pada kualitas yang lebih baik dari masa lalu. Kualitas adalah konsekuensi dari pekerjaan yang dapat menunjukkan sifat pekerjaan yang representatif. Jadi bekerja pada kualitas mengharapakan untuk memberikan hasil terbaik yang dengan demikian akan sangat berharga bagi organisasi dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi.
Korelasi antara hasil yang dicapai dengan aset umum yang digunakan. Sumber dan hasil data adalah bagian dari efisiensi yang pada dasarnya mempengaruhi perwakilan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di jabarkan diatas, adapun kerangka konseptual dalam penelitian yaitu sebagai berikut:



Keterangan :

Pengaruh secara simultan : —————>

Pengaruh secara parsial : - - - - ->

Hipotesis

- H₁ : Disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Alfa Nafis Abdi Karya.
H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Alfa Nafis Abdi Karya.
H₃ : Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Alfa Nafis Abdi Karya.
H₄ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Alfa Nafis Abdi Karya.

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Alfa Nafis Abdi Karya bertempat di Golokan, Kec. Sidayu, Kab. Gresik.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober 2021 sampai Februari 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pada PT. Alfa Nafis Abadi Karya yang berjumlah 35 tenaga kerja

Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah responden yang merupakan tenaga kerja pada PT. Alfa Nafis Abadi Karya.

Definisi Operasional Variabel

1. Produktivitas tenaga kerja adalah sebagai ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.
2. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
3. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut
4. lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, keterampilan dan tempat kerja sekaligus atau sekaligus mempengaruhi efisiensi tenaga kerja di PT. Alfa Nafis Abadi Karya.

2. Disiplin kerja mempengaruhi faktor efisiensi kerja, sehingga cenderung beralasan bahwa disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi efisiensi kerja pada PT. Alfa Nafis Abadi Karya.
3. Ketrampilan mempengaruhi faktor efisiensi kerja, sehingga cenderung disimpulkan bahwa kapabilitas secara bersama-sama mempengaruhi efisiensi kerja pada PT. Alfa Nafis Abadi Karya.
4. Tempat kerja tidak berpengaruh terhadap faktor efisiensi kerja, sehingga cenderung diduga tempat kerja mempengaruhi efisiensi kerja secara mendasar pada PT. Alfa Nafis Abadi Karya.

Keterbatasan

Penelitian ini terdapat keterbatasan sebagai berikut :

1. Keterbatasan penelitian ini hanya dilaksanakan pada tenaga kerja PT. Alfa Nafis Abadi Karya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 35 responden.

Saran

Adapun saran yang disampaikan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. PT. Alfa Nafis Abadi Karya perlu menjaga disiplin kerja, kemampuan, dan tempat kerja karena faktor-faktor tersebut memiliki kualitas yang sangat baik, sehingga organisasi harus mengikuti sifat tenaga kerja yang telah dilakukan selama ini dalam meningkatkan efisiensi tenaga kerja. kekuatan dan selanjutnya organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, *turnover intention* karyawan, prestasi kinerja karyawan dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Diana, M. binti. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD TJIPTA Putra Plasindo Ponorogo* (Vol. 3, Issue 2).
- Edy, S. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*.
- Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. In Media.
- Robbins, P. S. (2013). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pembangunan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.

Nur Avian Hardiansyah* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Agus Widarko** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma