

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Easterntex Pandaan Jawa Timur)

Hafiz Firdaus Syahputra *)

Hadi Sunaryo **)

Khalikussabir, *)**

Email :22101081268@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This study analyzes the effect of work environment, job satisfaction, and work discipline on employee productivity at PT Easterntex Pandaan East Java. Using a quantitative method with a survey approach, data were collected through questionnaires distributed to 60 permanent employees in the mechanical division of PT Easterntex. Sample determination using non-probability sampling with saturated sample method. Data analysis techniques include descriptive analysis, validity testing, reliability, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing (t test and F test). The results showed that work environment, job satisfaction, and work discipline significantly affect employee productivity, both partially and simultaneously. A comfortable work environment, high levels of satisfaction, and good discipline are proven to encourage increased productivity. The implication of this finding emphasizes the importance of management's role in maintaining and improving these three aspects in order to achieve optimal productivity.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Productivity.*

Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam menjaga produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja yang tinggi ditandai dengan pencapaian target pekerjaan dan keandalan dalam penyelesaian tugas secara tepat waktu dan penuh tanggung jawab. Dalam industri tekstil, yang semakin kompetitif, produktivitas karyawan menjadi tolak ukur penting untuk menjaga daya saing di pasar global. PT. Easterntex, sebuah perusahaan multinasional bagian dari Toray Group, sangat bergantung pada produktivitas optimal karyawannya untuk mencapai visi dan misi kerja yang maksimal. Bagian maintenance (mekanik) memiliki peran strategis dalam menjaga kelancaran mesin dan peralatan produksi, menjadikan produktivitas di bagian ini sangat krusial.

Meskipun produktivitas penting, data menunjukkan penurunan pencapaian target produksi pada PT. Easterntex di tahun 2024, khususnya pada bulan Mei, yang mengindikasikan masalah serius yang perlu diperhatikan perusahaan.

Penelitian sebelumnya oleh Hermiati et al. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas, sementara yang tidak nyaman dapat mengurangi fokus kerja.

Penelitian Hendarti (2016) juga menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak signifikan pada produktivitas. Meskipun evaluasi kepuasan kerja di PT. Easterntex masih kurang baik, kepuasan kerja penting untuk loyalitas, motivasi, dan produktivitas karyawan.

Disiplin kerja juga merupakan faktor krusial; Tanpa disiplin, pekerjaan akan tidak efektif dan tidak efisien. Penelitian Muna dan Isnowati (2022) bahkan menemukan bahwa disiplin kerja berdampak negatif tidak signifikan pada kinerja.

Penelitian-penelitian sebelumnya banyak berfokus pada sektor perbankan atau industri lain, dengan penelitian spesifik di industri tekstil yang masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan fokus pada PT. Easterntex, memberikan pemahaman mendalam tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Easterntex)” dalam konteks industri tekstil.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Produktivitas Karyawan

Baiti et al., (2020) menguraikan definisi dari produktivitas karyawan menjadi indikator krusial bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, baik dalam aspek mutu juga kuantitas temuan kerjanya. Nabila et al., (2022) mengemukakan bahwa produktivitas kerja tak serta-merta muncul secara otomatis, melainkan perlu dibangun melalui kenaikan komitmen serta kepuasan kerja pekerjanya.

Lingkungan Kerja

Firdaus et al., (2024) sebuah upaya guna menyokong pekerja agar bekerja lebih efektif yakni dengan penciptaan lingkungan kerja yang efektif. Perusahaan yang mengadakan lingkungan kerja yang efisien serta aman akan menyokong kinerja yang lebih efektif.

Robbins dan Judge (2017:76) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kekuatan di luar organisasi yang dapat berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Meskipun tak terikat langsung akan proses produksi, lingkungan kerja tetap memberikan pengaruh nyata terhadap karyawan yang menjalankan proses tersebut. Menjadikan, penciptaan lingkungan yang kondusif menjadi bagian penting dalam mendukung produktivitas. Temuan ini selaras akan studi dari Munardi et al., (2021), temuan studi mendapati akan lingkungan kerja berdampak positif signifikan kepada kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Reza (2022) menjelaskan yakni kepuasan kerja mencerminkan sikap individu secara umum kepada pekerjaannya, termasuk atas keterkaitannya dengan rekan dan atasan, menaati regulasi sebuah organisasi, memenuhi target kinerja, dan menghadapi beragam keadaan kerja yang tak selalu mendukung.

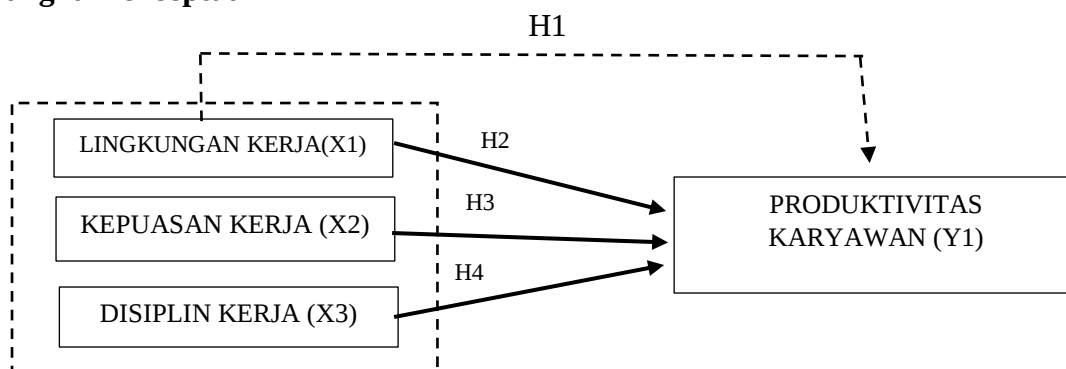
Menurut Robbins (2011:151) yakni individu pekerja yang bahagia yakni pekerja yang produktif. Kepuasan kerja amat krusial atas kenaikan efektivitas serta produktivitas pekerjanya. Upaya ini selaras akan studi dari A. Sururin dan rekan-rekannya (2020), yang mendapati akan adanya dampak positif dari kepuasan kerja serta produktivitas pekerjanya.

Disiplin Kerja

Firdaus et al., (2024) berpendapat yakni disiplin kerja juga sebagai sebuah unsur penting krusial akan menaikkan kinerja pekerja. Kurangnya disiplin kerja pekerja bisa memberikan dampak negatif kepada efisiensi kerja serta kesuksesan penyelesaian tugas.

Hasibuan (2016:193) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, disiplin kerja mencerminkan kesediaan dan kesadaran individu akan menaati regulasi serta norma-norma yang ada di lingkungan kerja. Tingkat disiplin yang tinggi menandakan adanya dedikasi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya maupun organisasi tempatnya bekerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Nurjaya (2021), yang menguraikan akan disiplin kerja dengan positif signifikan memberikan dampak akan kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1 : Bahwa Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

H2 : Bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan

H3 : Bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan

H4 : Bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, Pada studi ini, teknik pengambilan sampel yang diaplikasikan yakni berupa *non-probability sampling* dengan pendekatan sampling jenuh. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2019:85), sampling jenuh merupakan metode pengambilan sampel ketika seluruh anggota populasi dijadikan sampel, biasanya diterapkan jika kuantitas populasi tergolong sedikit, yakni kurang dari 100 orang, atau ketika peneliti menginginkan level kesalahan yang amat kecil dalam generalisasi. Berdasarkan jumlah karyawan dari divisi *mechanic* maka didapatkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 partisipan, dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan umur karyawan 25 tahun hingga 52 tahun. Menurut Siregar (2018:205), metode studi kuantitatif berakar pada filsafat *positivisme* serta diajukan guna menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Data dihimpun yang mengaplikasikan perangkat ukur khusus serta pengkajiannya dengan statistik guna menguji hipotesis yang sudah diatur sebelumnya. Lokasi Penelitian dilakukan di PT. Easterntex Pandaan Jawa Timur. Waktu Penelitian dilakukan selama 8 bulan dengan periode bulan September 2024 s/d Juni 2025.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Profil Perusahaan PT. Easterntex: Didirikan pada tahun 1973, PT. Easterntex merupakan anak perusahaan dari Toray Group yang bergerak di sektor tekstil, menghasilkan kain Grey berbahan baku benang Tetoron (65%) dan cotton (35%) dengan standar ekspor. Gambaran Umum Sampel Terpilih Studi melibatkan 60 partisipan, sebagian besar (55%) berusia 36-52 tahun.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen: Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan instrumen penelitian valid dan reliabel. Distribusi Jawaban Partisipan: Produktivitas Karyawan pada divisi *mechanic* PT. Easterntex memiliki skor rata-rata 4,27, yang berarti 85,2% dari harapan. Pernyataan "Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP perusahaan" mendapatkan tanggapan sangat setuju (23 karyawan) dan setuju (37 karyawan).

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan tabel perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa r hitung melebihi angka r tabel, yang mana nilai dari r tabel adalah 0,2500 dan nilai r hitung adalah di atas 0,2500. Dengan demikian bisa diambil kesimpulan dikatakan valid pada penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan Reliabilitas melebihi 0,60 mendapati dapat dinyatakan item studi yakni reliabel, dan sebaliknya. Berikut temuan uji reliabilitas.

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,707	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,645	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,730	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,667	Reliabel

Sumber data : Data primer diolah 2025

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada data hasil akan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* atas produktivitas pekerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta disiplin kerja yakni 0,200, yang melebihi 0,05. Dengan demikian, keseluruhan itemnya dapat dinyatakan memenuhi asumsi penyebaran normal

Hasil Uji Asumsi Klasik

Karena data yang digunakan dalam penelitian ini ada sesaat atau *crosssection* dalam pengujian asumsi klasik hanya menggunakan Uji *Multikolinearitas* dan Uji *Heteroskedastisitas*

Uji Multikolinearitas

Hasil data *Multikolinearitas* berikut mendapati akan perhitungan *tolerance* atas item lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta disiplin kerja melebihi 0,10, serta nilai *VIF*-nya kurang dari 10. Mendapati, data pada studi ini tak mengindikasikan adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil data *Heteroskedastisitas* mendapati pengujian ini mengaplikasikan metode uji *Gletser* yang perhitungannya menghasilkan nilai diatas *sig*. Pada item lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta disiplin kerja punya perhitungan nilai *sig* melebihi 0,05 atau 5%, mendapati bisa dinyatakan data tak ada *heteroskedastisitas*.

Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Persamaan regresi berganda adalah

$$Y = 2.607 + 0,122 X_1 + 0,259 X_2 + 0,221 X_3 + e.$$

1. Konstanta (α) senilai 2.607 bermakna ketika skor item lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka produktivitas karyawan adalah 2.607.
2. Koefisien Variabel X_1 Lingkungan kerja sama dengan 0,122 (positif) dan signifikansi $0,034 < 0,05$ bermakna lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
3. Koefisien Variabel X_2 Kepuasan Kerja sama dengan 0,259 (positif) dan signifikansi $0,032 < 0,05$ berarti kepuasan kerja punya pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
4. Koefisien Variabel X_3 Disiplin Kerja sama dengan 0,221 (positif) dan signifikansi $0,010 < 0,05$ berarti Disiplin kerja menunjukkan hubungan positif terhadap produktivitas karyawan.

Uji Hipotesis: Uji F (Simultan)

Tabel 1 Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	DF	Mean Squares	F	sig
1	Regression	34,240	3	11,413	22,873	.000 ^b
	Residual	27,943	56	0,499		
	Total	62,183	59			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil analisis uji F mendapati nilai statistik F hitung adalah sebesar 22,873 yang mana melebihi dari nilai F tabel sebesar 2,77 dengan nilai signifikansi 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi pada uji $F < 0,05$, maka model regresi berpengaruh signifikan kepada item produktivitas karyawan

Uji t (Parsial)

Tabel 4.13 Hasil Uji t

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standard Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.607	1.255		2.077	0,042
	X1	0.122	0,056	0,253	2.176	0,034
	X2	0.259	0,117	0,283	2.203	0,032
	X3	0.221	0,083	0,328	2.670	0,010
	a. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data primer diolah, 2025

Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai B sebesar 2,176 bermakna nilai dari signifikansi sebesar 0,034 yang mana nilainya lebih rendah 0,05 artinya diketahui H0 ditolak dan H2 diterima, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kepuasan Kerja (X2) menunjukkan pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai B 2,203 bermakna nilai signifikansi sebesar 0,032 yang mana nilainya lebih rendah 0,05 artinya diketahui H0 ditolak serta H3 diterima, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Disiplin Kerja (X3) menunjukkan pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai B sebesar 2,670 bermakna nilai signifikansi sebesar 0,010 yang mana nilainya lebih rendah 0,05 artinya diketahui H0 ditolak serta H4 diterima, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742a	.551	.527	.70639
a Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b Dependent Variable: Y				

Sumber : Data primer diolah, 2025

Nilai Adjusted R²: Sebesar 0,527 (52,7%), menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) menjelaskan variasi produktivitas karyawan (Y) sebesar 55,1%, sisanya 47,3% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil Implikasi Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Easterntex)

Secara Simultan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berdampak pada produktivitas karyawan. Deskripsi Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja yakni indikator keamanan tempat kerja menjadi yang tertinggi persepsinya ("keamanan tempat kerja saya sesuai dengan SOP"), sementara ruang kerja menjadi terendah. Variabel Kepuasan Kerja dengan indikator gaji atau upah memiliki persepsi tertinggi ("Gaji saya sesuai dengan pekerjaan"), sedangkan jenis pekerjaan menjadi terendah. Variabel Disiplin Kerja dengan indikator persentase kehadiran memiliki persepsi tertinggi ("Saya berusaha menaati ketentuan jadwal kehadiran yang ditetapkan perusahaan"), sementara tanggung jawab menjadi terendah. Produktivitas Karyawan dengan indikator ketepatan waktu memiliki persepsi tertinggi ("Saya mampu menuntaskan apa yang ditugaskan atas kurun waktu yang diatur").

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan ditemukan berpengaruh secara signifikan. Lingkungan kerja yang nyaman membantu karyawan menjadi lebih produktif, sementara lingkungan yang tidak kondusif dapat mengganggu fokus kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan ditemukan berpengaruh secara signifikan. Karyawan yang puas cenderung lebih loyal, termotivasi, dan produktif.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan ditemukan berpengaruh secara signifikan. Kehadiran yang disiplin menjadi faktor kunci peningkatan produktivitas, karena karyawan cenderung lebih suka perusahaan yang menerapkan kedisiplinan.

Simpulan

Setelah dilakukan analisis dan uji statistik serta hipotesis maka didapatkan hasil simpulan:

1. Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Easterntex.
2. Indikator keamanan merupakan refleksi tertinggi dari lingkungan kerja, gaji atau upah untuk kepuasan kerja, dan persentase kehadiran untuk disiplin kerja.
3. Indikator ketepatan waktu merupakan refleksi tertinggi dari produktivitas karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Penelitian hanya terfokus pada 60 karyawan divisi mechanic PT. Easterntex, yang mungkin membatasi generalisasi temuan.
2. Keterbatasan pemahaman partisipan terhadap kuesioner online mungkin memengaruhi kualitas data.

Saran

1. Meskipun ruang kerja dirasa nyaman, perusahaan disarankan untuk melakukan audit ergonomi berkala pada divisi *maintenance* guna memastikan penataan ruang, pencahayaan, dan sirkulasi udara mendukung kenyamanan dan fokus kerja optimal.
2. Mengembangkan dan mengimplementasikan sistem penghargaan (misalnya, bonus atau pengakuan) yang jelas dan transparan berdasarkan pencapaian target produksi dan kualitas kerja, terutama di divisi *maintenance*.
3. Memastikan penerapan sanksi atau konsekuensi bagi pelanggaran disiplin dilakukan secara adil dan konsisten.
4. Melibatkan lebih banyak partisipan dan memperluas wilayah penelitian untuk meningkatkan ketepatan analisis.

5. Menambah variabel lain yang relevan terhadap produktivitas karyawan untuk memperluas ruang lingkup penelitian.

Referensi

- Ariani, R., Mayratih, S., & Susiati, A. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Youyoung Textile Indonesia. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 105–123. <https://doi.org/10.31000/Combis.V5i2>
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jemsi: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629–638. <https://dinastirev.org/jemsi/article/view/1102%0ahttps://dinastirev.org/jemsi/article/download/1102/667>
- Firdaus, A., Jati, P., Milisani, M., & Jusdienar, A. L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Karyawan Di Industri Tekstil Tangerang. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(1).
- Hendarti., Y. (2016). Uji Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Terkait Dengan Work Ability, Work Environment, Dan Job Satisfaction Di Pt. Ratio Karunia Mulya Garment Karanganyar. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan.*, Vol. 16 No, 467 – 479.
- Muna, N. S. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 5 No 2, 1126.
- Nur Baiti, K., & Kustiyah, E. (2020). *Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta* (Vol. 04, Issue 01).
- Saifuddin Reza, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk. In *Journal Of Sustainability Business Research* (Vol. 4).
- Siregar, I. N. P., Selvy, S., Gurning, H. R., & Angga, E. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawa Pada Pt. Budi Raya Perkasa. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 71–80.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. *Alfabeta Bandung*.

Hafiz Firdaus Syahputra *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir, ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma