

# Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Aneka Rupa

Putri ilhami<sup>1)</sup>, Vera firdaus<sup>\*2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [verafirdaus@umsida.ac.id](mailto:verafirdaus@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This research aims to see the influence of the work environment, work discipline, workload on employee productivity at PT. Aneka Rupa. This research uses quantitative descriptive methods. This research uses primary data from a questionnaire with a Likert scale which is processed using PLS (Partial Least Square). In this research, researchers used a total sampling technique. The research population is employees of PT. Aneka Rupa with 100 employees, with analysis techniques using multiple linear regression analysis. The research results show that the work environment has an influence on employee productivity. Work discipline has an influence on productivity, and workload has no effect on employee productivity.*

**Keywords** - Work Environment; Work Discipline; Workload; Employee Productivity

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Aneka Rupa. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer kuesioner dengan skala likert yang diolah menggunakan PLS (Partial Least Square). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik total sampling. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Aneka Rupa dengan jumlah 100 karyawan, dengan teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada produktivitas karyawan di PT. Aneka Rupa. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas PT. Aneka Rupa. Sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa.*

**Kata Kunci** - Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Beban Kerja; Produktivitas Karyawan

## I. PENDAHULUAN

PT. Aneka Rupa adalah usaha dagang yang bergerak dalam bidang produksi kerupuk. Kerupuk adalah jenis makanan kering. Kerupuk sangat populer dikalangan masyarakat sebagai hidangan pelengkap dalam menyantap makanan. Kerupuk yang di produksi PT. Aneka Rupa memiliki berbagai macam, seperti kerupuk mawar, tahu, impala dll. Didirikan di Tulangan dengan memiliki 9 anak cabang yang ada di sekitar Sidoarjo. Pemasaran kerupuk ini sudah sampai di beberapa daerah yang ada di Indonesia seperti di daerah Tangerang, Jakarta, Solo, Kalimantan dll.

Pada pabrik kerupuk di PT. Aneka Rupa suhu ruang terbilang cukup panas dikarenakan mesin oven pembakaran kerupuk yang ada di dalam ruangan dan suara berisik dari mesin juga menjadi pengganggu dalam kegiatan bekerja. Kenyamanan karyawan tergantung dengan kondisi di lingkungan kerja [1]. Pada PT. Aneka Rupa melakukan produksinya sesuai dengan jalannya mesin. Jika mesin belum bisa menyala sesuai jam pekerjaan, maka produksi kerupuk akan terhambat dan karyawan mengalami keterlambatan kerja. Akibat terjadi kendala diatas, pabrik mengalihkan produksinya di kemudian hari sekiranya sesuai dengan target produksi yang ditetapkan.

Dalam mewujudkan keberlangsungan produksi, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik, sehingga industri kerupuk berjalan dengan baik. Produktivitas kerja sangat penting dalam suatu organisasi. Perusahaan sangat bergantung pada peningkatan produktivitas kerja karyawan [2]. Hanaysha [3] mengatakan, untuk menentukan seberapa produktif suatu perusahaan, salah satu tujuan yang harus dicapai adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena produktivitas dapat menunjang kesuksesan suatu perusahaan [4]. Untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan perlu menekankan akan pentingnya mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, baik secara fisik maupun non-fisik [5].

Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan rutinitas kegiatan kerja mereka dan semua hal yang mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas dan menjalankan tanggung jawab mereka. Lingkungan kerja selalu mempengaruhi kinerja karyawan [6]. Dengan memberikan perhatian yang baik terhadap lingkungannya, mampu membawa pengaruh terhadap gairah semangat kerja karyawan [7]. Oleh sebab itu, jika lingkungan kerja setiap organisasi tidak konsisten, maka akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan membuat karyawan tidak bekerja secara efisien [8]. Lingkungan kerja sangat penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan sehingga kesuksesan organisasi dapat terwujud [4]. Selain lingkungan tempat kerja yang dapat berdampak pada peningkatan produktivitas. Ada juga variabel lain yaitu disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah komponen tambahan yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan, baik didalam maupun diluar organisasi, karyawan harus memiliki sikap disiplin [2]. Disiplin kerja bermanfaat bagi organisasi

karena memastikan bahwa karyawan berperilaku sesuai dengan aturan perusahaan dan tumbuhnya rasa hormat dan kepercayaan antara atasan dan bawahan [9]. Menurut hasibun dan puspita [10] kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan datang dan pulang tepat waktu, melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, dan mematuhi semua norma sosial yang berlaku pada perusahaan tersebut. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, mereka akan mencapai hasil kerja yang lebih baik [11]. Karyawan yang tidak disiplin menyebabkan beban kerja menumpuk, sehingga produktivitas semakin menurun.

Standar kerja perusahaan sudah menentukan beban kerja seorang karyawan berdasarkan jenis pekerjaannya. Artinya bahwa pemberian beban kerja harus sesuai dengan bidang dan kemampuan karyawan [12]. Beban kerja yang ditanggung karyawan tergantung dari sisi mana karyawan tersebut merasakannya [13]. Output yang rendah akan dihasilkan dari beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan kerja dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan [14]. Selain itu, beban kerja adalah proses menentukan jumlah jam kerja yang dihabiskan setiap karyawan dan jumlah waktu yang dihabiskan dalam menyelesaikan pekerjaannya [15].

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya research gap dari penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan pada penelitian [16] lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sehingga terdapat celah pada penelitian ini yaitu pada karakter responden pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Aneka Rupa, sedangkan pada penelitian [16] responden adalah pekerja konstruksi. Selanjutnya penelitian mengenai disiplin kerja yang dilakukan oleh penelitian [17] disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial, dan simultan. Pada penelitian tersebut menggunakan teknik random sampling. Sedangkan pada penelitian [9] hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, sedangkan teknik penelitian tersebut menggunakan teknik total sampling. Penelitian mengenai beban kerja dilakukan oleh [13] menggunakan teknik random sampling mengatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan pada penelitian [18] menggunakan teknik non-probability sampling mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah menggunakan total sampling.

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat celah penelitian yang bisa dikembangkan dalam penelitian ini, sehingga perlu adanya penelitian mengenai Lingkungan kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Aneka Rupa. Hal ini yang mendorong penulis dalam melakukan sebuah penelitian dengan judul “**Analisis Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Beban kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa**”. Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada suatu perusahaan.

#### **Rumusan Masalah :**

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap Produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap Produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa?
3. Apakah Beban kerja berpengaruh parsial terhadap Produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa?

#### **Pertanyaan Penelitian :**

Apa terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Beban kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa?

#### **Kategori SDGs :**

Sesuai dengan kategori SDGs (8) <https://sdgs.un.org/goals/goal8> yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, Tenaga kerja yang optimal dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua.

#### **Literatur review**

##### **A. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat mereka melakukan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, baik lingkungan fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan [8]. Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Seperti suhu udara, penerangan, kebersihan ditempat kerja, dan sarana prasarana yang memadai menurut pendapat Afandi [19]. Indikator penelitian ini dari penelitian [20] yang menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah :

- a. Suasana kerja : lingkungan dan kondisi pada tempat kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja : hubungan antar anggota dan anggota divisi lain
- c. Tersedianya fasilitas kerja : kualitas sarana dan prasarana yang digunakan

Menurut prespektif lain, segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka bekerja dalam pekerjaan mereka untuk mencapai hasil yang optimal disebut lingkungan kerja [3]. Berdasarkan teori diatas lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat kerja dan mendorong

mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Temuan terdahulu lingkungan kerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan, antara lain penelitian [20], [21], [16], [22]. Adapun penelitian tidak berpengaruh [3].

#### B. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku menurut pendapat dari Hasibuan [23]. Pentingnya kedisiplinan karyawan agar output yang dihasilkan sesuai dengan target yang direncanakan [24]. Indikator penelitian ini dari penelitian [19] yang menyatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah :

- a. Tingkat kehadiran : rasio kehadiran datang dan setelah istirahat
- b. Tata cara kerja : menaati aturan dan ketentuan perusahaan
- c. Ketaatan pada atasan : menghargai dan mengikuti perintah atasan
- d. Kesadaran bekerja : melakukan tindakan tanpa perlu di perintah dan sadar akan tugasnya.
- e. Tanggung jawab : menyelesaikan pekerjaan dan tepat dengan waktu.

Menurut prespektif lain, Disiplin adalah sikap sukarela dalam menaati peraturan di perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [10]. Berdasarkan teori diatas, karyawan akan mematuhi peraturan dan melakukan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik bukan atas dasar paksaan. Selain itu, penting bagi perusahaan mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan agar karyawan dapat memahaminya dan mengawasinya dengan baik. Hal ini dilakukan agar dapat tercapai tujuan perusahaan. Temuan terdahulu lingkungan kerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan, antara lain penelitian [2], [10], [25], [24], sebaliknya beberapa penelitian tidak berpengaruh signifikan [9], [23], [26].

#### C. Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan atau sekumpulan tugas yang dibebankan untuk karyawan oleh perusahaan dalam jangka waktu yang ditentukan [27]. Beban kerja merupakan hasil interaksi antara persyaratan tugas lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja dengan keterampilan dan kognisi pekerja menurut pendapat Hard & Staveland [28]. Indikator penelitian ini dari penelitian [29] yang menyatakan bahwa indikator beban kerja adalah :

- a. Waktu kerja : jam kerja dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Jumlah pekerjaan : beban pekerjaan yang diberikan dan komitmen waktu dalam produksi
- c. Faktor eksternal tubuh : tugas yang diberikan dan lingkungan kerja
- d. Faktor internal tubuh : faktor somatis dan faktor psikis

Menurut prespektif lain, kondisi kerja dengan uraian tugas yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan perusahaan disebut dengan beban kerja [30]. Berdasarkan teori diatas, beban kerja dapat diartikan sebagai bentuk tanggung jawab yang diberikan atasan kepada karyawan yang perlu diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Temuan terdahulu beban kerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan, antara lain penelitian [12], [28], [31] Sebaliknya beberapa penelitian tidak berpengaruh [30], [32], [33], [34].

#### D. Produktivitas karyawan

Produktivitas kerja karyawan adalah peran dan tenaga kerja karyawan yang dicapai dari perbandingan hasil kerja dalam satuan waktu [3]. Kemampuan karyawan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya maupun faktor produksi agar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan menurut Hartatik [20]. Indikator penelitian ini dari penelitian [21] yang menyatakan bahwa indikator produktivitas karyawan adalah :

- a. Kuantitas kerja : hasil kerja dan pemanfaatan waktu
- b. Kualitas kerja : efektifitas dan efisien pekerjaan
- c. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan : waktu dalam penyelesaian pekerjaan
- d. Sikap kooperatif: saling membantu sesama anggota

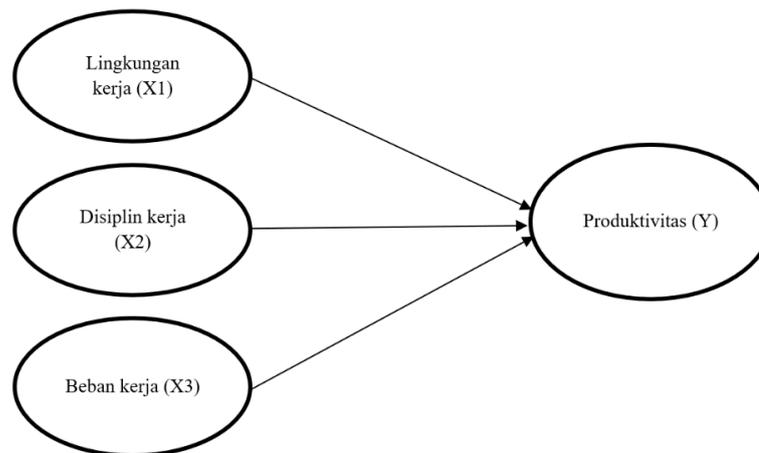
### Hipotesis dan Kerangka Konseptual

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT. Aneka Rupa.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT. Aneka Rupa.

H3 : Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT. Aneka Rupa.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menunjukkan pada gambar



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## II. METODE

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Aneka Rupa yang beralamat di Desa Tlasi RT.02 RW.01, Kecamatan Tulangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa timur dengan kode pos 61273. Dengan jumlah karyawan 100 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, sehingga responden penelitian sejumlah 100 responden. Pada penelitian ini penulis menggunakan data primer kuesioner dengan skala Likert, dengan skala 1 sd 5 untuk mengetahui hubungan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja terhadap produktivitas karyawan. Dari 4 variabel tersebut diperoleh 32 item pernyataan. Responden akan memberikan tanggapan mereka untuk menjawab pernyataan ini dengan mencentang pilihan yang tersedia. Responden mengisi nama, jenis kelamin, usia, pendidikan, dan status pekerjaan mereka dibagian pertama kuesioner.

Untuk menguji pengaruh antar variabel, butir-butir pernyataan dianalisis dengan analisis regresi linier berganda, yang diolah dengan program PLS (*partial least square*). Model pengukuran digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas variabel, sementara model struktural digunakan untuk menguji hubungan kausal antara variabel. Pengujian model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel jangka panjang dan jangka pendek berinteraksi pada model ini, meliputi validitas konvergen, validitas deskriminan, dan validitas konvergen reliabilitas [35].

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

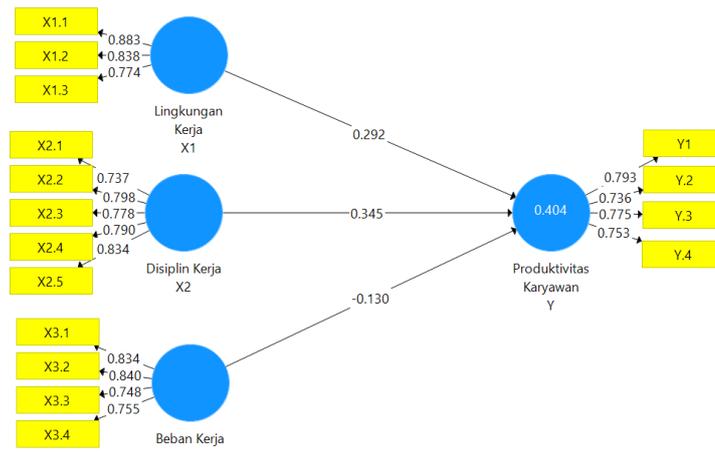
Tabel 1. Karakteristik responden

NO	VARIABEL	KATEGORI	JUMLAH	PRESENTASE
1.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	33	33%
		Perempuan	67	67%
2.	Usia	21-30	29	29%
		31-40	41	41%
		41-50	21	21%
		51-60	9	9%
3.	Pendidikan	SD	26	26%
		SMP/MTS	42	42%
		SMU/SMK/ MAN	31	31%
		D3	1	1%
4.	Status Pekerjaan	Karyawan Tetap	93	93%
		Karyawan Lepas	7	7%

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1 data disimpulkan bahwa karakteristik responden untuk wanita sebanyak 67% atau 67, sedangkan laki-laki sebanyak 33% atau 33 responden. Selain itu, kategori umur responden dengan jumlah yang berusia lebih dari 31-40 tahun adalah 38% atau 38 dan jumlah responden yang terkecil berusia 51-60 tahun hanya 12%. Berdasarkan data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir diatas terlihat bahwa jumlah SMP/MTS lebih banyak dibandingkan SD,SMU/SMK/SMA, D3. SD sebanyak 26% responden, SMU/SMK/MAN 31% responden, untuk D3 1% responden. Kondisi demikian menunjukkan bahwa kinerja karyawan didomisili oleh SMP/MTS. Tabel 1 juga menunjukkan jumlah karyawan tetap lebih dominan daripada karyawan lepas. Sebanyak 93% atau 93 responden karyawan tetap, sedangkan 7% atau 7 responden karyawan lepas. Kondisi demikian menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Aneka Rupa didomisili oleh karyawan tetap.

### Pengukuran Analisis Model PLS (Outer Model)



Gambar 2. Diagram outer loading SmartPLS  
Sumber: *Output SmartPLS*, Data diolah, 2024

### Uji Validitas

Nilai outer model atau loading factor dapat digunakan untuk menguji *convergent validity*. Nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian menunjukkan bahwa masing-masing indikator variabel Lingkungan kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Beban kerja (X3) dan Produktivitas karyawan (Y) rata-rata memiliki nilai outer loading  $<0,7$ . Maka dapat dinyatakan indikator setiap variabel memenuhi syarat *convergent validity*.

### Uji Reliabilitas

*Composite Reliability* dilakukan untuk mengevaluasi reliabilitas indikator untuk masing-masing variabel. Penelitian ini merupakan nilai gabungan reliabilitas variabel dianggap memenuhi syarat jika nilainya  $>0,6$ . Berikut dapat dilihat nilai *composite reliability* pada tabel 2:

Variabel	Composite Reliability
X1 Lingkungan Kerja	0.872
X2 Disiplin Kerja	0.891
X3 Beban Kerja	0.873
Y Produktivitas Karyawan	0.849

Sumber: *Output SmartPLS*, Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 diperoleh nilai *composite reliability* variabel lingkungan kerja 0.872, nilai *composite reliability* disiplin kerja 0.891, nilai *composite reliability* beban kerja 0.873, dan nilai *composite reliability* Produktivitas karyawan 0.849 menunjukkan bahwa nilai keempat variabel tersebut lebih besar ( $>$ ) dari 0.7, artinya keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

### Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk model dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika AVE melebihi 0,5 maka struktur model dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi. Jika AVE  $>0,50$ , data dianggap reliabel. Nilai AVE untuk semua variabel ditunjukkan disini :

Tabel 3. *Average variance extracted*

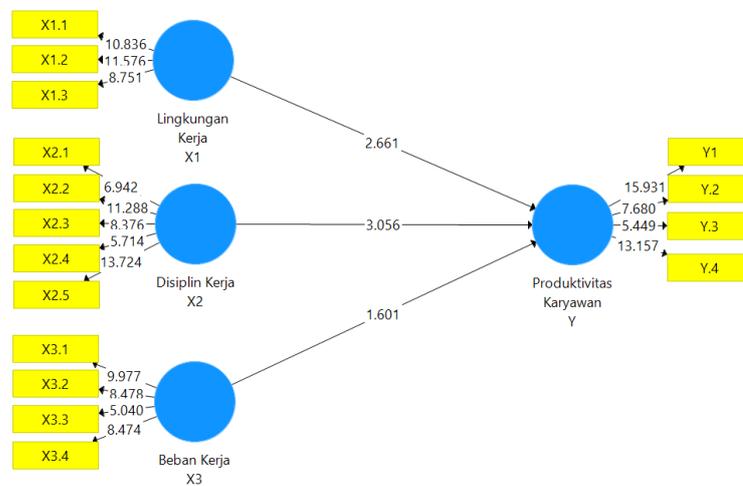
Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
X1 Lingkungan Kerja	0.694
X2 Disiplin Kerja	0.621
X3 Beban Kerja	0.633
Y Produktivitas Karyawan	0.585

Sumber: *Output SmartPLS*, Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai AVE seluruh variabel >0,50. Oleh karena itu, seluruh variabel dapat dianggap reliabel. Artinya setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik [36].

**Pengukuran Model Analisis (Inner Model)**

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan dengan melihat hubungan atau pengaruh antara konstrukt, nilai signifikan dan *R-Square* ( $R^2$ ) dari model penelitian. Analisis pengukuran menggunakan SmartPLS 3.0 menunjukkan gambar yang berbentuk sebagai berikut :



Gambar 3. Diagram inner loading SmartPLS

Sumber : *Output SmartPLS*, Data diolah, 2024

Pada proses ini guna menjelaskan kuatnya hubungan atau pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dengan menggunakan standar pengukuran 0.75 dinyatakan kuat, 0.50 dinyatakan moderat dan 0.25 dinyatakan lemah. Tabel dibawah ini merupakan hasil perkiraan *R-Square* dengan menggunakan SmartPLS :

Tabel 4. *Nilai R-Square*

Variabel	R Square
Y Produktivitas Karyawan	0.404

Sumber: *Output SmartPLS*, Data diolah, 2024

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa variabel Produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,404. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model struktural penelitian ini dikatakan model struktural sedang atau moderat karena memiliki nilai *R-Square* > 0,33.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian model hubungan struktural berfungsi guna menjelaskan antara variabel-variabel. Pengujian model struktural dilakukan melalui uji t. Dalam penelitian ini menguji hipotesis secara langsung, dimana dasar yang digunakan yaitu nilai yang terdapat pada output *path coefficients* dan *indirect effect*. Berikut penjelasannya mengenai hipotesis :

Tabel 5. *Bootstrapping*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X1 ->Y	0.292	0.299	0.110	2.661	0.008

X2 ->Y	0.345	0.324	0.113	3.056	0.002
X3 ->Y	-0.130	-0.145	0.081	1.601	0.110

Sumber: *Output SmartPLS*, Data diolah, 2024

### **H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin mampu untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa. Hubungan antar karyawan yang baik dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, akan meningkat kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [20], [21], [16], [22], penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan pada produktivitas karyawan. Hasil penelitian [3] tidak sejalan dengan penelitian ini dimana lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dibangun oleh indikator Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja serta ketersediaan fasilitas kerja, akan mempengaruhi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dan sikap kooperatif antar karyawan. Kontribusi terbesar ada pada indikator suasana kerja. Hal ini memberikan gambaran bahwa kondisi yang nyaman di tempat kerja akan mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ini didukung oleh jawaban responden yang sangat setuju jika hubungan antar karyawan baik akan mempengaruhi suasana kerja karyawan dan tentunya berpengaruh pada produktivitas karyawan di beberapa industri kerupuk dari skala kecil, menengah maupun skala besar.

Karyawan yang bekerja merupakan penduduk asli sekitar PT. Aneka Rupa yang sudah mengenal lama, dan interaksi mereka sudah cukup insentif. Sehingga mampu mengkomunikasikan kalau ada permasalahan seputar pekerjaan. Hal ini dapat meminimalisir gangguan pada produktivitas kerja.

### **H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa kesadaran dalam mengikuti peraturan perusahaan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan PT' Aneka Rupa. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [2], [10], [25], [24] penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan pada produktivitas karyawan. Hasil penelitian [9], [23], [26] tidak sejalan dengan penelitian ini dimana disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dibangun oleh indikator tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab akan tugas yang diberikan akan mempengaruhi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dalam bekerja dan sikap kooperatif antar karyawan. Kontribusi tertinggi terletak pada Tanggung jawab. Hal ini dilihat dari banyaknya mayoritas responden yang memilih setuju bahwa karyawan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dengan adanya tanggung jawab dan kesadaran akan tugas yang diberikan, maka akan semakin meningkat produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa. Hal ini didukung oleh mayoritas responden karyawan tetap menunjukkan bahwa karyawan mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan hingga sesuai dengan target. Selain itu, dengan tanggung jawab karyawan akan menaati peraturan yang telah dibuat. Sehingga karyawan akan lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karena karyawan adalah penduduk sekitar, maka mereka bisa datang tepat waktu karena tidak memerlukan perjalanan yang jauh. Oleh karena itu mereka tidak lelah di perjalanan, sehingga mereka mempunyai tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan hingga selesai. Karyawan menaati jam kerja dan mampu melakukan tanggung jawab akan tugasnya. Disiplin yang ditumbuhkan pada diri karyawan akan menumbuhkan sikap tanggung jawab. Sehingga karyawan menaati semua peraturan dan menjalankan tata tertib yang ada di perusahaan.

### **H3 : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Ini memberikan makna bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka kualitas dan kuantitas akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [30], [32], [33], [34] penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian [12], [28], [31] tidak sejalan dengan penelitian ini dimana beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa beban kerja yang dibangun oleh indikator Waktu kerja, Jumlah pekerjaan, faktor eksternal tubuh, faktor internal tubuh tidak dapat mempengaruhi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan sikap kooperatif antar karyawan. Kontribusi tertinggi terletak pada jumlah pekerjaan. Dengan Hal ini didukung oleh banyaknya responden yang tidak setuju bahwa beban kerja yang banyak akan meningkatkan produktivitas kerja.

Rata-rata karyawan sudah lama dan sudah tahu apa yang akan dilakukan, dan target jarang berubah kecuali jika ada kendala di mesin produksi. Sehingga ketika ada kendala mesin, mereka akan diliburkan. Sebaliknya jika ada

tambahan jumlah pekerjaan, mereka akan mengeluh lelah, sehingga kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Akibatnya produktivitas karyawan akan menurun.

#### **IV. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian diambil kesimpulan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan. ini membuktikan bahwa hubungan dengan rekan kerja dan kondisi dilingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa. Semakin baik kondisi atau lingkungan kerja akan berdampak pada tingkat produktivitas kerja karyawan. Variabel Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa kesadaran karyawan dalam mengikuti peraturan yang ada di perusahaan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan. Variabel Beban kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan atau overload maka akan semakin menurun Produktivitas karyawan.

#### **Saran :**

Penulis kurang memperhatikan budaya kerja, budaya wirausaha. Ini menjadi kelemahan dan kekurangan dan bisa digunakan peneliti selanjutnya. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel kinerja atau variabel kepuasan kerja sebagai pengganti variabel produktivitas dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel independen lain seperti budaya kerja dan kompensasi yang akan lebih dapat menjelaskan variabel dependen.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih kami ucapkan kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Social, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

## REFERENSI

- [1] J. Tarigan, R. M. Girsang, S. Martina, F. Ekonomi, dan U. Simalungun, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Astra Honda Pematangsiantar,” vol. 5, no. 3, hal. 363–371, 2022.
- [2] D. R. Ariani, S. L. Ratnasari, dan R. Tanjung, “Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *Jurnal Dimensi*, vol. 9, no. 3, hal. 480–493, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i3.2723.
- [3] N. M. I. Purnami dan I. W. M. Utama, “Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 8, no. 9, hal. 5611, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13.
- [4] K. Karauwan *et al.*, “Pengaruh Etos Kerja, Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan,” vol. 12, no. 01, hal. 499–509, 2024.
- [5] K. Kosasih, H. S. Kahpi, A. Affandi, dan D. Sunarsi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Graha Curah Niaga Di Tangerang,” *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, vol. 1, no. 1, hal. 1, 2021, doi: 10.35194/jubis.v1i1.1436.
- [6] C. F. Oktavia dan V. Firdaus, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo,” *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, vol. 3, no. 1, hal. 1–11, 2023, doi: 10.47134/innovative.v3i1.15.
- [7] R. D. Parashakti dan N. Dewi, “Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan,” *Jebma (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)*, vol. 1949, hal. 127–136, 2021.
- [8] M. S. Rahayu dan R. Rushadiyati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini,” *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, vol. 11, no. 2, hal. 136–145, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- [9] A. Febriyana Tanjung dan A. Mardhiyah, “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe),” *Bisnis dan Keuangan TRANSEKONOMIKA / VOLUME*, vol. 3, no. 3, hal. 570–585, 2023, [Daring]. Tersedia pada: <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- [10] H. Harras, D. F. Wilandari, dan S. Sulistiani, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. J&T Teknologi Express – Sdp Pondok Aren,” *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, vol. 6, no. 2, hal. 390–398, 2023, doi: 10.37481/sjr.v6i2.662.
- [11] V. F. Taris Dwi Wulandari, Kumara Adji Kusuma, “Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI di Sidoarjo,” vol. 4, no. 6, hal. 7897–7908, 2023.
- [12] A. Kurniati dan Y. Mardianti, “Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang,” *Jurnal Manajemen FE-UB*, vol. 9, no. 1, hal. 165–181, 2021.
- [13] I. Ismartaya, E. Yuningsih, dan M. Rengganis, “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. ABC,” *Jurnal Ekonomi Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, vol. 2, no. 3, hal. 65–89, 2023.
- [14] P. Rahmatania, A. Widarko, dan A. R. Slamet, “Pengaruh Beban Kerja, kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada KUD Pakis),” *Jurnal Riset*

- Manajemen Prodi Manajemen*, vol. 1, no. 1, hal. 29–41, 2021.
- [15] K. J. Nugroho, “Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar,” *Otonomi*, vol. 21, no. 1, hal. 156, 2021, doi: 10.32503/otonomi.v21i1.1650.
- [16] Rahayu Mardikaningsih *et al.*, “Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi,” *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, vol. 1, no. 4, hal. 38–52, 2022, doi: 10.55606/juprit.v1i4.616.
- [17] M. Mochamat Arif Andriansyah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri,” vol. 2, hal. 19–32, 2019.
- [18] W. A. Sandi, M. Sumardjo, dan N. P. E. Widiastuti, “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Perubahan Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Implementasi Intellectual Capital Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Mercedes - Benz Authorized Dealer di Jakarta,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, vol. 4, no. 1, hal. 60–74, 2020.
- [19] J. Akuntansi, P. Negeri, R. Indonesia, P. Tbk, U. Sangasanga, dan P. Tahun, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kejaksaaan Negeri Kutai Timur,” vol. 18, no. 2, hal. 35–46, 2022.
- [20] R. W. Astuti, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan,” *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, vol. 10, no. 1, hal. 24–29, 2020.
- [21] P. K. P. Manoppo, B. Tewal, dan I. Trang, “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado,” *Jurnal EMBA*, vol. 9, no. 4, hal. 773–781, 2021, [Daring]. Tersedia pada: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36595%0A>
- [22] D. M. Sari dan D. Andriani, “Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo,” *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 1, no. 9, hal. 2935–2943, 2022.
- [23] L. Pricilla dan I. S. Octaviani, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Mitra Mas,” *Jurnal Arastirma*, vol. 2, no. 2, hal. 269, 2022, doi: 10.32493/arastirma.v2i2.23178.
- [24] N. N. Indahsari dan K. Damayanti, “Pengaruh Disiplin Kerja guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar,” *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, vol. 5, no. 2, hal. 171–179, 2020.
- [25] A. F. Tanjung dan A. Mardhiyah, “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia,” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, vol. 3, no. 3, hal. 570–585, 2023, doi: 10.55047/transekonomika.v3i3.441.
- [26] Ajeng Safitri Mustofa, “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru MTsN 1 Kediri,” *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, vol. 1, no. 3, hal. 136–152, 2022, doi: 10.55606/jupsim.v1i3.673.
- [27] N. Bloom dan J. Van Reenen, “Pengaruh Budaya Organisasi, Beban kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan,” *NBER Working Papers*, hal. 89, 2020, [Daring]. Tersedia pada: <http://www.nber.org/papers/w16019>
- [28] S. R. A. Jumawan, Hadita, Aprilia Rizki Utami, Lattifah Rahmaviani, Nia Nurfitri, Pradhana Arief Syahputra, Ricka Bonita, “Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review Manajemen

- Perubahan Organisasi),” *Jurnal Ilmu ...*, vol. 1, no. 4, hal. 217–231, 2023, [Daring]. Tersedia pada: <https://www.dinastirev.org/JIMT/article/view/1467>
- [29] R. Bramasta, M. Asmike, dan D. Citaningtyas Ari Kadi, “Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening,” *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, vol. 3, hal. Bramasta, R., M. Asmike, and .. 2021. “Pengaruh B, 2020, [Daring]. Tersedia pada: <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/2093%0Ahttp://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/download/2093/1872>
- [30] M. Trisnawaty dan P. Parwoto, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta),” *Jurnal Manajemen Dayasaing*, vol. 22, no. 2, hal. 84–92, 2021, doi: 10.23917/dayasaing.v22i2.12361.
- [31] D. Kristanto, P. Naryoto, H. Ipmawan, A. W. Kuncoro, K. Hendrawan, dan I. Solehati, “Pengaruh Pengawasan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( Studi Kasus pada Karyawan Bagian Stitching di PT . Mangul Jaya Bekasi ),” *Jurnal Publikasi Ilmu Ekonomi Dan Akuntanasi*, vol. 3, no. 1, hal. 142–148, 2023, [Daring]. Tersedia pada: <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jupea/article/view/639>
- [32] N. N. N. Nadia Cindy Monica, “Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Dimasa,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, vol. 4, no. November 2022, hal. 98–103, 2023.
- [33] M. Ahmad, Z. Efdison, E. Satria, dan Y. Ramadani, “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh,” *Al-Dzahab*, vol. 4, no. 1, hal. 12–19, 2023, doi: 10.32939/dhb.v4i1.1541.
- [34] I. H. Indriati dan A. U. Khasanah, “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta,” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, vol. 23, no. 3, hal. 3586, 2023, doi: 10.33087/jiubj.v23i3.3887.
- [35] E. Edeh, W.-J. Lo, dan J. Khojasteh, *Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*, vol. 30, no. 1. 2023. doi: 10.1080/10705511.2022.2108813.
- [36] A. Muhson, “Analisis Statistik Dengan SmartPLS,” *Universitas Negeri Yogyakarta*, hal. 1–34, 2022.

**Conflict of Interest Statement:**

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.