

Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Reward Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Oleh:

Zahrotul Wahidah

Dosen Pembimbing : Sumartik, SE., MM

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2024

PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan pada sektor industri mendapat perhatian besar dari pemerintah. Ini bertujuan agar struktur ekonomi dapat terbangun dengan kuat dan seimbang serta fokus pada kemajuan sektor industri yang nantinya akan menjadi sektor penggerak dalam perekonomian nasional. Adapun upaya yang digunakan dalam mencapai tujuan tersebut yaitu dengan mendayagunakan sumber daya manusia, dimana nantinya produktivitas tenaga kerja akan menjadi tolak ukur keberhasilannya.

Objek penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu UMKM Tas Gosir Sederhana, Kecamatan Gempol, Pasuruan. Dimana Tas Grosir Sederhana merupakan usaha kecil menengah yang berorientasi pada produk fashion sejak 2020. Tas Grosir Sederhana merupakan salah satu UMKM daerah Sidoarjo yang dapat dikatakan maju dengan kualitas produk yang tidak perlu diragukan lagi. Hal ini yang membuat Tas Grosir Sederhana mengalami peningkatan permintaan, dimana hal tersebut tidak lepas dari adanya produktivitas karyawan yang tinggi.

Target dan Realisasi Produksi UMKM Tas Grosir Sederhana Tahun 2023.

No.	Bulan	Jumlah SDM	Target	Realisasi	Presentase Realisasi
1.	Januari	46	40.000	38.200	96%
2.	Februari	46	40.000	42.750	107%
3.	Maret	46	50.000	50.150	100%
4.	April	46	50.000	51.100	102%
5.	Mei	46	40.000	45.750	114%
6.	Juni	46	40.000	45.250	113%
7.	Juli	46	40.000	47.550	119%
8.	Agustus	46	40.000	40.150	100%
9.	September	46	40.000	39.750	99%
10.	Oktober	46	40.000	39.550	99%
11.	November	46	50.000	50.250	101%
12.	Desember	46	50.000	52.350	105%

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, dimana salah satu nya yaitu Lingkungan Kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik seperti halnya kondusif yang dimana akan berdampak pada konsentrasi karyawan, maka akan mengakibatkan naiknya produktivitas karyawan. Lalu terdapat Etos Kerja, dimana Etos Kerja pada diri karyawan yang tinggi akan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Faktor terakhir yaitu Reward, dengan adanya reward maka karyawan akan semakin termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Ketiga hal tersebut yang nantinya akan mendorong karyawan memiliki sikap disiplin dalam bekerja, dan sikap disiplin tersebut yang nantinya akan menjadi faktor meningkatnya produktivitas karyawan.

Research Gap

Pada penelitian yang dilakukan oleh M. Trisnawati dan P. Parwoto memberi hasil bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Produktivitas Karyawan PT JS Jakarta. Sedangkan pada Penelitian yang dilakukan oleh R. D. Parashakti dan D. Noviyanti menunjukkan penolakan atas hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan bidang Management Human Capital di PT Garuda Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh L. Muliati dan A. Susiana memberi hasil bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT CHINGLUH INDONESIA. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh A. R. Saleh dan H. Utomo menunjukkan penolakan atas hipotesis yang menyatakan bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Inko Java.

Penelitian yang dilakukan oleh A. R. Lestari, dkk memberi hasil bahwa Reward memberi pengaruh pada Produktivitas Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Bogor

Penelitian yang dilakukan oleh S. Martono dan M. Aspiyah memberi hasil bahwa hipotesis mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karywan CV Lut Putra Solder diterima.

Tujuan Penelitian

Tujuan utama dilakukannya penelitian ini yaitu untuk menguji tingkat produktivitas karyawan di UMKM Tas Grosir Sederhana dengan menempatkan 3 variabel bebas, yakni Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Reward dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi

Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan sesuatu disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi cara seseorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya.

Adapun Indikator dari Lingkungan Kerja menurut Y. Ahmad, dkk diantaranya Hubungan sesama rekan kerja, Suasana kerja, dan Tersedianya fasilitas kerja.

Terdapat juga indikator lain dari Lingkungan Kerja menurut A. A. Saputra diantaranya Kelembapan, Penerangan, Sirkulasi udara, dan juga Temperatur.

Etos Kerja (X2)

Secara umum, Etos Kerja mencakup semua kebiasaan baik dalam bekerja, termasuk disiplin, tekun, tanggung jawab, jujur, dan juga sabar sebagai bentuk etika dalam bekerja. Tanpa adanya etos kerja, akan memberi dampak negatif seperti halnya karyawan akan merasa terbebani dengan segala tugas atau bahkan tidak mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

Adapun Indikator dari Etos Kerja menurut A. R. Shaleh dan H. Utomo diantaranya Penuh tanggungjawab, Semangat kerja yang tinggi, Disiplin terhadap waktu maupun peraturan, Tekun dan serius saat bekerja, dan menjaga martabat serta kehormatan diri sendiri maupun tempat kerja.

Terdapat juga indikator lain dari Lingkungan Kerja menurut A. Suryadi dan K. Karyono diantaranya Sikap karyawan yang baik, Perasaan seorang karyawan, dan Ketersediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk tanggungjawabnya.

Reward (X3)

Reward adalah bentuk apresiasi/penghargaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan usaha serta hasil kerja yang memuaskan. Dapat diartikan juga bahwa reward merupakan sesuatu yang sengaja diberikan kepada seseorang sebagai tanda imbalan atas pencapaian sesuatu yang diinginkan.

Adapun Indikator dari Reward menurut J. Herawati, dkk diantaranya Gaji, Pengembangan diri, Jaminan sosial, Penyelesaian pekerjaan, dan Promosi.

Terdapat juga indikator lain dari Lingkungan Kerja menurut L. Irawan, dkk diantaranya Pekerjaan itu sendiri, Upah, Peluang Promosi, Pengawasan, dan juga Rekan Kerja.

Disiplin Kerja (Z)

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati dan menaati adanya aturan baik tertulis maupun tidak. Dapat diartikan juga sebagai bentuk penghindaran terhadap sanksi apabila melakukan pelanggaran atas pelaksanaannya terhadap tugas dan juga wewenang yang diberikan.

Adapun Indikator dari Disiplin Kerja menurut A. R. Shaleh dan H. Utomo diantaranya Frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, dan Etika kerja.

Terdapat juga indikator lain dari Reward menurut A. Fitriya dan K. Kustini diantaranya Ketepatan Waktu, Mempergunakan sarana secara baik, Tanggungjawab yang tinggi atas pekerjaannya, dan juga Ketaatan pada aturan.

Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas Karyawan merupakan hubungan antara hasil atau keluaran dengan masukan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Ini berkaitan dengan perbandingan antara jumlah yang dihasilkan (output) dengan jumlah pemakaian sumber daya (input).

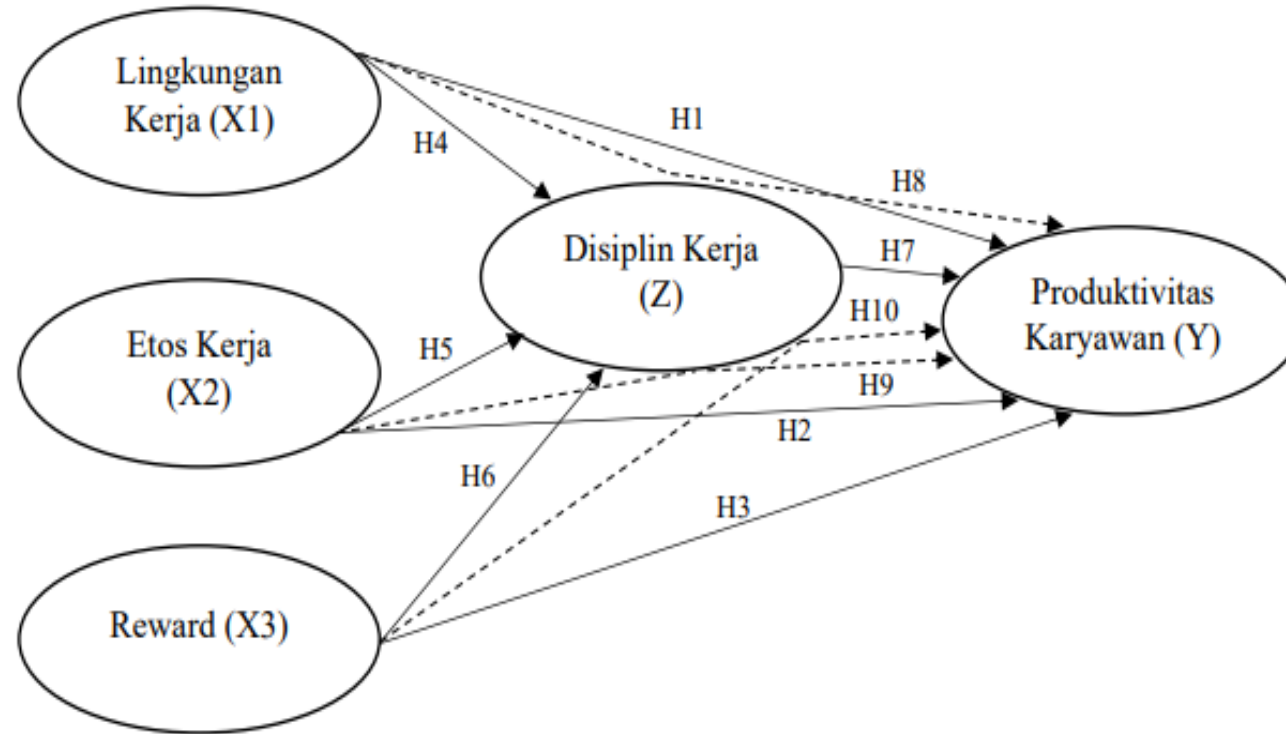
Adapun Indikator dari Produktivitas Karyawan menurut A. R. Shaleh dan H. Utomo diantaranya Kuantitas kerja, Kualitas kerja, dan Sikap Kooperatif.

Terdapat juga indikator lain dari Produktivitas Karyawan menurut E. Sumantika, dkk diantaranya Kemampuan, Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, dan juga Efisiensi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan pendekatan analisis data, dengan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu Total Sampling. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner secara offline dan online, dengan pengukuran kuesionernya menggunakan pengukuran interval (skala likert) dari 1-5. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis Outer Model yang memuat uji Average Variance Extracted (AVE), uji validitas diskriminan, composite reliability dan cronbach alpha serta Inner Model yang memuat path coefficient dan structural equation model.

Kerangka Konseptual



Pengembangan Hipotesis

Lingkungan kerja, etos kerja, dan reward berperan penting bagi produktivitas karyawan. Dimana produktivitas akan meningkat jika karyawan memiliki semangat dan tanggungjawab saat bekerja dengan lingkungan kerja yang dapat dikatakan baik, etos kerja pada diri karyawan yang kuat, dan juga adanya sistem reward yang adil dan juga tepat.

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan [M. Trisnawaty dan P. Parwoto, 2021]

H2: Etos Kerja berpegaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan [L. Muliati dan A. Susiana, 2023]

H3: Reward berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan [A. R. Lestari et al, 2021]

Pengembangan Hipotesis

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kedisiplinan seorang karyawan dalam bekerja. Begitu juga dengan pengaruh etos kerja yang kuat dan sistem penghargaan yang adil.

H4: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja [A. Putra dan K. Aprianti, 2020]

H5: Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja [R. Srihasnita et al, 2018]

H6: Reward berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja [M. H. Astuti et al, 2022]

Selain itu, tingkat produktivitas juga dapat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

H7: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan [S. Martono and M. Aspiyah, 2016]

Pengembangan Hipotesis

Dalam penelitian ini disiplin kerja memiliki peran sebagai variabel pendukung antara lingkungan kerja, etos kerja, dan reward terhadap produktivitas karyawan. Dimana produktivitas akan meningkat jika karyawan memiliki semangat dan tanggungjawab saat bekerja serta tingkat kedisiplinan yang baik dengan lingkungan kerja yang dapat dikatakan baik, etos kerja pada diri karyawan yang kuat, dan juga adanya sistem reward yang adil dan juga tepat

H8: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai intervening [W. Waskito dan A. Wulandari, 2022]

H9: Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai intervening [A. Mulyapradana et al, 2024]

H10: Reward berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai intervening [U. K. Siregar, 2022]

HASIL PENELITIAN

DESKRIPSI DATA RESPONDEN

- JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	11	24%
Perempuan	35	76%
Jumlah	46	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 46 jumlah karyawan, mayoritas karyawan produksi yang ada pada UMKM Tas Grosir Sederhana yaitu perempuan dengan jumlah sebanyak 35 orang dengan presentase sebesar 76%. Sedangkan jumlah karyawan laki-laki sejumlah 11 orang dengan presentase sebesar 24%.

- USIA

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30	15	33%
31-40	24	52%
>40	7	15%
Jumlah	46	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa rentang usia responden dibagi menjadi tiga kategori yaitu 15 atau 33% responden berusia 20-30 tahun yang merupakan sebagian besar lulusan baru, 24 atau 52% responden berusia 31-40 tahun yang merupakan karyawan yang sebelumnya telah memiliki pengalaman kerja, dan 7 atau 15% responden berusia > 40 tahun yang merupakan karyawan tetap perusahaan.

- PENDIDIKAN TERAKHIR

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	34	74%
S1	12	26%
Jumlah	46	100%

Tabel 5 menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan produksi adalah lulusan Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/SMK). Ini berarti mayoritas karyawan mempunyai kemampuan dalam dunia kerja yang dapat dikatakan cukup memumpuni.

Analisa Statistik : Model Pengukuran (Outer Model)

- UJI AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)

Variabel	AVE
Lingkungan Kerja (X1)	0.680
Etos Kerja (X2)	0.680
Reward (X3)	0.640
Produktivitas Karyawan (Y)	0.750
Disiplin Kerja (Z)	0.750

Berdasarkan tabel terlihat nilai Average Variance Extracted (AVE) berada di atas 0,5 sehingga menunjukkan validitas yang baik. Berdasarkan tabel diatas, metode yang digunakan adalah cross loading yang menunjukkan hasil bahwa nilai indikator setiap konstruk memiliki nilai yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan indikator pada konstruk lainnya.

- UJI VALIDITAS DISKRIMINAN

	X1	X2	X3	Y	Z
(X1)	0.819				
(X2)	0.859	0.818			
(X3)	0.793	0.846	0.796		
(Y)	0.802	0.845	0.868	0.868	
(Z)	0.770	0.779	0.821	0.865	0.867

Berdasarkan tabel di atas, tabel validitas diskriminan dapat dilihat dari refleksi model. Dimana hasil evaluasi cross-loading menunjukkan bahwa Cronbach's alpha mengukur batas nilai reliabilitas konstruk, dan nilai $> 0,70$ dinyatakan baik dan cukup.

- UJI RELIABILITAS

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Lingkungan Kerja (X1)	0.910	0.900
Etos Kerja (X2)	0.930	0.920
Reward (X3)	0.920	0.920
Produktivitas Karyawan (Y)	0.940	0.940
Disiplin Kerja (Z)	0.960	0.960

Pada tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai nilai reliabilitas komposit dan Cronbach's alpha $> 0,60$ sehingga dinyatakan reliabel.

Analisa Statistik : Model Struktural (Inner Model)

- UJI T (UJI PARSIAL)

	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T-Statistics	p-Values
X1-Y	0.066	0.030	0.208	0.317	0.751
X1-Z	0.256	0.346	0.267	0.962	0.336
X1-Z-Y	0.215	0.287	0.220	0.978	0.328
X2-Y	0.232	0.224	0.208	1.116	0.264
X2-Z	0.126	0.218	0.272	0.464	0.642
X2-Z-Y	0.108	0.178	0.231	0.468	0.640
X3-Y	0.304	0.336	0.204	1.490	0.136
X3-Z	0.511	0.337	0.431	1.186	0.236
X3-Z-Y	0.456	0.326	0.354	1.288	0.198
Z-Y	0.384	0.392	0.177	2.172	0.030

Tabel diatas memberikan hasil bahwa Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y), hal ini dibuktikan dari angka 0,066 pada Original Sample atau $< 1,68107$ dan nilai p-Value sebesar 0,751 atau $> 0,05$. Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z), hal ini dibuktikan dari angka 0,256 pada Original Sample atau $< 1,68107$ dan nilai p-Value sebesar 0,336 atau $> 0,05$. Lingkungan kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) yang dimediasi oleh Disiplin Kerja (Z) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan, hal ini dibuktikan dari angka 0,215 pada Original Sample atau $< 1,68107$ dan nilai p-Value sebesar 0,328 atau $> 0,05$.

Etos Kerja (X2) mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y), hal ini dibuktikan dari angka 0,232 pada Original Sample atau $< 1,68107$ dan nilai p-Value sebesar 0,264 atau $> 0,05$. Etos Kerja (X2) mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z), hal ini dibuktikan dari angka 0,126 pada Original Sample atau $< 1,68107$ dan nilai p-Value sebesar 0,642 atau $> 0,05$. Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) yang dimediasi oleh Disiplin Kerja (Z) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan, hal ini dibuktikan dari angka 0,108 pada Original Sample atau $< 1,68107$ dan nilai p-Value sebesar 0,640 atau $> 0,05$.

Reward (X3) mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y), hal ini dibuktikan dari angka 0,304 pada Original Sample atau $< 1,68107$ dan nilai p-Value sebesar 0,136 atau $> 0,05$. Reward (X3) mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z), hal ini dibuktikan dari angka 0,511 pada Original Sample atau $< 1,68107$ dan nilai p-Value sebesar 0,236 atau $> 0,05$. Reward (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) yang dimediasi oleh Disiplin Kerja (Z) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan, hal ini dibuktikan dari angka 0,456 pada Original Sample atau $< 1,68107$ dan nilai p-Value sebesar 0,198 atau $> 0,05$.

Disiplin Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y), terlihat dari t-statistik sebesar 2,172 yang berarti $< 1,68107$ dan p-Value 0,030 atau $> 0,05$.

PEMBAHASAN

Secara singkat hasil dari uji data yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh sebuah pembahasan bahwa terdapat hipotesis yang dinyatakan ditolak dan juga hipotesis yang diterima. Alasan adanya hipotesis yang ditolak sebagian besar yaitu dari beberapa indikator yang dirasa kurang tepat bagi responden dan juga memang terdapat variabel yang mungkin belum sesuai dengan objek penelitian. Penjelasan hasil dari hipotesis disertai dengan penelitian terdahulu yang ditemui memiliki hasil yang sejalan dan juga teori yang menjadi pendukungnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil temuan dan penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan pada poin-poin di atas, maka dapat disimpulkan bahwa melalui pengujian menunjukkan bahwa 1) lingkungan kerja tidak menunjukkan signifikansi terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan juga disiplin kerja karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana. 2) etos kerja tidak menunjukkan signifikansi terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan juga disiplin kerja karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana. 3) reward tidak menunjukkan signifikansi terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan juga disiplin kerja karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana. 4) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana. 5) lingkungan kerja, etos kerja dan reward terhadap produktivitas karyawan tidak dapat dimediasi oleh disiplin kerja karena tidak signifikan.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian lain dengan tema sumber daya manusia yang sama. Diharapkan melalui penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel penelitian baru dan dapat ditemukan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap produktivitas karyawan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan berupa analisis yang sederhana sehingga hasil yang ditunjukkan tidak dapat menangkap hubungan antar variabel yang lebih kompleks. Selain itu, terdapat beberapa asumsi metodologi yang digunakan dalam model statistik yang mungkin belum sepenuhnya sesuai dengan kondisi riil di lapangan

