



Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Anugrah Jaya Drajat

Muhammad David Istiawan^{1*}, Roziana Ainul Hidayati²

davidistiawan97@gmail.com^{1*}, roziana@umg.ac.id²

^{1,2}Program Studi Manajemen

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Gresik

Received: 20 08 2024. Revised: 27 11 2024. Accepted: 06 12 2024.

Abstract : This study aims to analyze and examine the influence of work discipline, compensation, and physical work environment on employee productivity at PT Anugrah Jaya Drajat. The research method used is a quantitative approach, involving 73 employees as respondents. Data analysis uses descriptive statistical techniques and regression analysis. The data analysis technique in this study uses the Partial Least Square (PLS) analysis method with the help of the SmartPLS version 4.0 application. The research results show that work discipline and compensation have a positive and significant effect on employee productivity. However, the physical work environment does not affect productivity at PT Anugrah Jaya Drajat. This indicates that to increase employee productivity, the company needs to pay attention to aspects of work discipline and compensation provided. Meanwhile, the physical work environment is not a dominant factor influencing employee productivity in this company.

Keywords : Work Discipline, Compensation, Physical Work Environment, Work Productivity, Travel Service Company.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Anugrah Jaya Drajat. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 73 karyawan sebagai responden. Analisis data menggunakan teknik statistik deskriptif dan analisis regresi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Analisis PLS (*Partial Least Square*) dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4.0. PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Anugrah Jaya Drajat. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan aspek disiplin kerja dan kompensasi yang diberikan. Sedangkan lingkungan kerja fisik tidak menjadi faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Produktivitas Kerja, Perusahaan Jasa Travel.

PENDAHULUAN

Globalisasi telah membawa dampak signifikan pada industri pariwisata. Terlihat industri pariwisata dan jasa travel mengalami perkembangan pesat di seluruh dunia, termasuk di Indonesia. Perusahaan jasa travel di Jawa Timur memiliki peran penting dalam mendukung dan memfasilitasi kebutuhan wisatawan yang ingin mengeksplorasi keindahan alam, budaya, dan sejarah daerah ini. Tahun 2015 dilakukan pendirian PT Anugrah Jaya Drajat selaku hasil dari usaha kolaborasi melalui sekelompok individu yang mempunyai minat serta pengalaman dalam sektor pariwisata. Saat tahun awal beroperasi, PT Anugrah Jaya Drajat fokus pada penyediaan paket perjalanan menghubungkan pelanggan dengan destinasi wisata populer di dalam negeri. Melalui layanan berkualitas dan pendekatan personal, perusahaan ini berhasil membangun reputasi yang baik di kalangan pelanggan.

Perkembangan ini tentunya membutuhkan sumber daya yang mempunyai tingkatan potensi maupun kreativitas dengan cukuplah tinggi utamanya untuk perseroan ataupun perusahaan. Sumber daya manusia menjadi satu diantara faktor signifikan pada suatu perusahaan guna menggapai sasaran ataupun tujuannya, dikarenakan sumber daya manusia ialah satu diantara yang menentukan berhasil maupun tidak dari sebuah perusahaan guna menggapai tujuan, Suci & Mauli (2018). Kinerja ialah hasil melalui kemampuan individu ketika menuntaskan tanggung jawab maupun kewajibannya. Dengan demikian, berbagai usaha guna peningkatan kinerja pegawai ialah tantangan manajemen yang palinglah besar dikarenakan keberhasilan guna menggapai tujuan maupun kelangsungan hidup perusahaan bergantung terhadap kualitas kinerja sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Begitupun juga sebaliknya penurunan produktivitas juga dapat mempengaruhi output dan kinerja operasional.

Organisasi adalah suatu kelompok individu yang memiliki tujuan bersama, menggunakan semua sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan jasa maupun barang beserta nilai jual tinggi guna menggapai tujuannya organisasi. Namun, meningkatkan produktivitas tidaklah mudah dan seringkali terdapat berbagai kendala, yang memerlukan pendekatan khusus terutama dari pihak karyawan sendiri. Dengan kata lain, produktivitas kerja sangat terkait erat dengan manajemen SDM. Produktivitas kerja mencerminkan seberapa efektif seorang karyawan dalam menuntaskan tugasnya dengan kualitas dan kuantitas yang berdasarkan standar perusahaan bisa diukur melalui hasil kerja karyawan. Produktivitas karyawan dapat dilihat melalui kemampuannya guna menggapai target maupun tujuan yang sudah ditentukan atas perusahaan maupun target yang sudah ditentukan atas perusahaan.

Menurut Afandi (2016) bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan merupakan indikator krusial bagi kesuksesan sebuah perusahaan dalam menjalankan operasinya, karena meningkatnya produktivitas akan memperlihatkan efisiensi yang semakin baik. Oleh karena itu, maka penting bagi pihak manajemen PT. Anugrah Jaya Drajat guna selalu melakukan evaluasi maupun penilaian pada produktivitas kerja sejumlah karyawannya dari berbagai faktor yang berpengaruh. Target di perusahaan PT. Anugrah Jaya Drajat, di bulan Juli-Oktober 2023 terdapat target trip Bali yaitu 15 trip, namun pada bulan Juli 2023 pencapaiannya yaitu 13 trip, lalu di bulan Agustus 2023 realisasinya menurun menjadi 11 trip, lalu di bulan September 2023 naik lagi 14 trip, dan di bulan Oktober 2023 terdapat penurunan 12 trip. Di bulan Juli – Oktober 2023 terdapat target trip Jogja 15 trip, namun pada bulan Juli 2023 pencapaiannya yaitu 11 trip, lalu di bulan Agustus 2023 naik menjadi 13 trip, lalu di bulan September 2023 menurun lagi 12 trip dan di bulan Oktober 2023 naik lagi dengan pencapaian hasil 14 trip. Di bulan Juli – Oktober 2023 terdapat target trip Malang 15 trip, namun pada bulan Juli 2023 pencapaiannya yaitu 12 trip, lalu di bulan Agustus 2023 naik menjadi 14 trip, lalu di bulan September 2023 menurun lagi 11 trip dan di bulan Oktober 2023 naik lagi dengan pencapaian hasil 13 trip. Produktivitas kerja PT Anugrah Jaya Drajat selama kurung waktu 4 bulan tidak pernah mencapai target trip di Bali, Jogja, dan Malang pada tahun 2023 yang di tentukan oleh Perusahaan.

Kontribusi terbesar untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya yang profesional serta kedisiplinan yang tinggi sehingga diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai Lincyanata & Apriono (2003). Tomy (2017) menyatakan bahwa produktivitas diukur dengan menilai sikap, perilaku, kemampuan, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Menurut Afandi (2018) disiplin kerja ialah instrumen yang dipergunakan atas manajer guna membuat perubahan sikap individu, serta selaku tahapan guna melakukan peningkatan kesadaran juga komitmen seseorang dalam mematuhi aturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Dengan disiplin kerja yang kuat, karyawan dapat mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan harapan Baskoro (2014). PT. Anugrah Jaya Drajat, selaku Perusahaan jasa dengan berfokus pada sektor travel serta memiliki pegawai yang dapat dibilang tulang punggung berlangsungnya operasional perusahaan. Namun, pada pengelolaan sumber daya manusia, ada tantangan yang berhubungan beserta kedisiplinan pegawai absensi pegawai juga datang tak tepat waktu. Di PT Anugrah Jaya Drajat ini cenderung sejumlah karyawan yang menyepelekan perosalan disiplin

kerja yaitu waktu masuk kerja. Terdapat beberapa faktor keterlambatan karyawan, kendala transportasi hingga manajemen waktu pribadi. Keterlambatan ini, meskipun terkadang kecil dalam durasinya, dapat berdampak pada produktivitas operasional. Selain itu, dampak dari perilaku karyawan ini dapat dirasakan oleh perusahaan.

Kehadiran karyawan PT Anugrah Jaya Drajat tidak pernah utuh dalam setiap bulannya, Seperti pada bulan Juli 2023 terdapat 14 karyawan datang terlambat, yang tidak hadir tanpa keterangan 12 karyawan dan 10 orang karyawan tidak patuh pada peraturan atribut kerja, lalu pada bulan Agustus 2023 terdapat 9 karyawan yang datang terlambat, yang tidak hadir tanpa surat keterangan 15 karyawan, dan 6 karyawan tidak patuh pada peraturan atribut kerja. Sedangkan pada bulan September 2023 terdapat 12 karyawan yang datang terlambat, yang tidak hadir tanpa keterangan 10 karyawan dan 13 karyawan tidak patuh pada peraturan atribut kerja. Lalu pada bulan Oktober 2023 terdapat 8 karyawan datang terlambat, yang tidak hadir tanpa surat keterangan 9 karyawan, dan 11 karyawan tidak patuh pada peraturan atribut kerja. Pada bulan Juli 2023- Oktober 2023 terdapat karyawan yang menyepelekan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan terkait disiplin kerja sehingga tidak tercapainya target produktivitas kerja. Selain disiplin kerja, pemberian kompensasi sangatlah berpengaruh untuk karyawan yang diharapkan bisa memberi kesejahteraan hidup untuk karyawannya kemudian bisa memberi motivasi karyawan guna melakukan peningkatan produktivitas kerja.

Bukti bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Anugrah Jaya Drajat memenuhi kebutuhan karyawannya yang berupa gaji pokok diberikan setiap bulan dan uang lembur bagi karyawan yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja. Salah satu kompensasi tidak langsung yang diberikan seperti Tunjangan Hari Raya (THR), pemberian uang makan disetiap hari kerja dan jaminan keselamatan dengan memberikan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan, dan juga adanya pemberian kompensasi berupa bonus hadir perbulan, terlihat karyawan enggan tidak masuk kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik, karyawan akan bekerja lebih keras dalam melaksanakan pekerjaannya dengan semangat tinggi. Tidak adanya bonus tambahan (*Reward*) di PT. Anugrah Jaya Drajat jika target terpenuhi, bisa ber-akibat karyawan tidak memiliki semangat kerja tinggi dan perusahaan akan sulit memperoleh produktivitas yang perusahaan tentukan. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan produktif M. Hasibuan (2012). Salah satu metode untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja fisik secara nyaman juga memadai supaya pegawai bisa menuntaskan tugas secara baik.

Lingkungan kerja fisik yang diberi atas PT. Anugrah Jaya Drajat dibidang memadai juga cukup baik. Lingkungan kerja fisik tersebut ada sejumlah fasilitas yang belumlah memenuhi yang dibutuhkan karyawan mereka selayaknya Mesin *Photocopy, printer, scanner*, yang ada pada PT. Anugrah Jaya Drajat sehingga memberikan dampak pada produktivitas kerja karyawan dengan fungsi alat alat yang tidak maksimal, dengan itu karyawan akhirnya tidak bisa memaksimalkan dokumen kepada klien dengan waktu yang tepat. Kondisi lingkungan kerja terdapat masalah seperti jaringan *WiFi* yang kurang stabil (lemot), ruangan yang kurang terkondisikan seperti *AC* yang tidak berfungsi maksimal, begitu juga kurangnya fasilitas yang penting seperti kurangnya bagusnya ketersediaan dikantin, sehingga karyawan memilih untuk mencari makan di luar perusahaan. Kebisingan dan kebersihan udara yang terganggu karena asap dari bus, dalam hal ini dapat secara signifikan menghambat produktivitas dan kenyamanan dalam lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif sebagai pendekatan penelitiannya, penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang didasarkan pada filosofi *positivisme* yang mengkaji sebuah sampel maupun populasi secara khusus, pengumpulan data spesifik dipergunakan selaku subjek penelitian, melalui analisis data yang mempunyai sifat kuantitatif maupun statistik dengan tujuan guna melakukan pengujian hipotesis yang sudah dibuat. Melalui pendekatan ini, hasil penelitian dapat mengkonfirmasi atau membantah dugaan yang diajukan sebelumnya. Sugiyono (2018) juga mengungkapkan bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk mempelajari populasi dengan menggunakan sampel yang ditentukan dengan teknik sampling konvensional, mengumpulkan dan mengolah data dengan menggunakan instrumen survei, dan menguji hipotesis melalui analisis data kuantitatif/statistik.

Menurut Chooper & Schindler (2003) populasi merujuk pada keseluruhan komponen yang akan menjadi dasar untuk membuat generalisasi. Elemen populasi juga mencakup semua subjek yang akan diukur, yang merupakan unit penelitian. Sugiyono (2018) mendefinisikan populasi sebagai area Generalisasi adalah proses yang melibatkan subjek dan objek dengan jumlah dan atribut yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diselidiki sebelum membuat kesimpulan. Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri dari 73 karyawan tetap di PT. Anugrah Jaya Drajat. Dapat dikatakan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi sebagai responden yakni sebanyak 73 karyawan tetap. Teknik

pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden secara langsung berupa *hard file*. Peneliti membagikan lembar kuesioner yang berisikan pernyataan dalam penelitian ini dengan inti pembahasan disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) serta produktivitas kerja karyawan (Y) kepada responden yaitu karyawan PT. Anugrah Jaya Drajat

Tujuan uji penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa layak data ini agar dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini untuk pengujian instrumen menggunakan *software SmartPLS version 4.0*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Analisis PLS (*Partial Least Square*) dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4.0. PLS (*Partial Least Square*). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *software SmartPLS* menggunakan metode *bootstrapping*. Dalam pengujian hipotesis bisa dilihat dari hasil *path coefficients* pada nilai *t statistics* dan *p value*. Menurut Ghozali & Latan (2015), nilai *t statistics* > 1,96 artinya signifikan dan apabila nilai *p value* < 0,05 artinya berpengaruh (h1 diterima), *p value* > 0,05 tidak berpengaruh (h1 ditolak).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil menyebarkan kuisoner kepada 73 karyawan pada PT. Anugrah Jaya Drajat. Dari keseluruhan yang tersebar terdapat kuisioner tidak ada yang kembali dan semua dapat diolah, yang selanjutnya dapat diuji dan dianalisis. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini seperti yang disajikan dalam tabel di atas, diketahui bahwa responden laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 94,5% atau 69 orang. Sedangkan responden perempuan sebanyak 5,5% atau 4 orang. Salah satu penyebab rendahnya jumlah responden perempuan dikarenakan pekerjaan di sektor transportasi lebih sesuai untuk laki-laki, seperti dibagian operasional dimana tenaga yang dibutuhkan banyak dari karyawan laki-laki. Persentase responden pada penelitian ini yang berusia 20-25 tahun sebanyak 13,70% atau berjumlah 10 orang, responden berusia 26-30 tahun sebanyak 39,73% atau berjumlah 29 orang. Responden dengan rentang usia 31-35 tahun sebanyak 20,55% atau berjumlah 15 orang, responden dengan usia 36-40 sebanyak 15,07% atau berjumlah 11 orang. Dan responden berusia 41-45 tahun sebanyak 10,96% dengan jumlah sebanyak 8 orang. Persentase responden dengan pendidikan terakhir SMP berjumlah 7 orang atau sebesar 9,59%, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 49 orang atau sebesar 67,12%, responden dengan dan responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 17 orang atau sebesar 23,29%.

Tanggapan responden terhadap disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1) Berdasarkan

pernyataan pertama pada kuesioner diperoleh total 229 yang berarti sebagian besar responden kurang setuju bahwasanya mereka masuk kerja tepat waktu. 2) Berdasarkan pernyataan kedua pada kuesioner diperoleh total 255 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwasanya responden menggunakan waktu kerja secara efektif. 3) Berdasarkan pernyataan ketiga pada kuesioner diperoleh total 262 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwasanya responden tidak pernah mangkir dari pekerjaan atau tidak bekerja. 4) Berdasarkan pernyataan keempat pada kuesioner diperoleh total 285 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwasanya responden selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku diperusahaan. Tanggapan responden terhadap kompensasi adalah sebagai berikut : 1) Berdasarkan pernyataan pertama pada kuesioner diperoleh total 286 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwasanya pendapatan gaji yang responden terima sudah memenuhi kebutuhan. 2) Berdasarkan pernyataan kedua pada kuesioner diperoleh total 279 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwasanya responden menerima tunjangan yang sesuai. 3) Berdasarkan pernyataan ketiga pada kuesioner diperoleh total 264 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwasanya insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai.

Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut : 1) Berdasarkan pernyataan pertama pada kuesioner diperoleh total 295 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwasanya bangunan tempat kerja yang disediakan telah memenuhi standar keselamatan dan kenyamanan. 2) Berdasarkan pernyataan kedua pada kuesioner diperoleh total 289 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwasanya peralatan kerja yang disediakan telah memenuhi standar kualitas dan berfungsi dengan baik. 3) Berdasarkan pernyataan ketiga pada kuesioner diperoleh total 282 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwasanya fasilitas di lingkungan kerja dapat mendukung kenyamanan saat bekerja. Tanggapan responden terhadap produktivitas kerja pada kuesioner diperoleh total 254 yang berarti sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa responden mampu memenuhi atau melampaui standar kualitas pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan pernyataan kedua pada kuesioner diperoleh total 238 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwasannya mereka selalu mencapai atau melebihi kuantitas pekerjaan yang diberikan perusahaan. Berdasarkan pernyataan ketiga pada kuesioner diperoleh total 256 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwasanya responden selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 1. Hasil Uji *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability (rho_c)*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho c)</i>
X1	0.881	0.918
X2	0.925	0.953
X3	0.829	0.894
Y	0.818	0.892

Berdasarkan tabel di atas, bisa diambil simpulan bahwasanya seluruh indikator mempunyai nilai reliabilitas *Cronbach's alpha* juga *composite reliability (rho_c)* melebihi 0,7. Dengan demikian, bisa diambil simpulan bahwasanya seluruh indikator disiplin kerja (X1) kompensasi (X2) lingkungan kerja fisik (X3) dan produktivitas kerja (Y) tersebut valid.

Tabel 2. Hasil Uji R Square

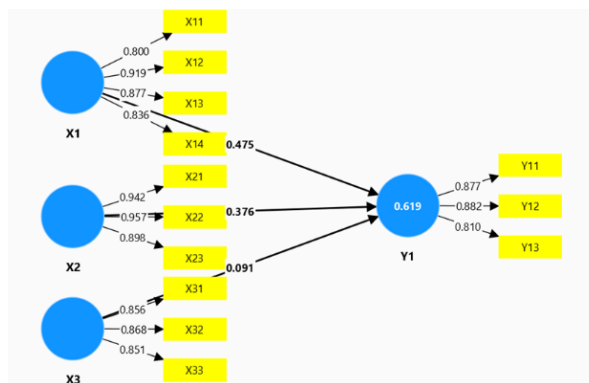
	<i>R Square</i>
Y	0.619

Berdasarkan tabel di atas, Hasil uji pada variabel Y menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,619. Dari perspektif kriteria yang diberikan, nilai *R square* yang melebihi 0,75 menunjukkan bahwa model ini memiliki pengaruh yang kuat dalam menjelaskan variasi variabel endogen Y. Hal ini menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang kuat dalam menjelaskan variasi variabel endogen Y. Keputusan ini memberikan indikasi bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini berhasil menggambarkan hubungan antar konstruk, khususnya dalam hal variasi variabel Y.

Tabel 3. Hasil Uji F Square

	<i>F square</i>
X1 <- Y	0.409
X2 <-Y	0.225
X3 <- Y	0.019

Berdasarkan tabel di atas, variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai *F square* sebesar 0,409, variabel kompensasi (X2) memiliki nilai *F square* sebesar 0,225, dan variabel lingkungan kerja fisik (X3) memiliki nilai *F square* sebesar 0,019. Dengan mengacu pada kriteria yang disebutkan, nilai *F square* untuk variabel disiplin kerja (X1) dan variabel kompensasi (X2) dapat dikategorikan memiliki pengaruh menengah hingga besar terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Sementara itu, nilai *F square* untuk variabel lingkungan kerja fisik (X3) menunjukkan pengaruh yang relatif lebih kecil atau bahkan dapat dianggap tidak signifikan.



Gambar 1. Hasil Uji *Bootstrapping*

Hasil uji *Bootstrapping* menunjukkan variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai *t-statistics* sebesar 3.327 dengan nilai *p-values* sebesar 0.001. Variabel kompensasi (X2) memiliki nilai *t-statistics* sebesar 2.922 dengan nilai *p-values* sebesar 0.003. Variabel lingkungan kerja fisik (X3) memiliki nilai *t-statistics* sebesar 1.218 dengan nilai *P-Values* sebesar 0.223. Berdasarkan kriteria yang disebutkan, variabel disiplin kerja dan kompensasi menunjukkan nilai *t-statistics* yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-values* yang kurang dari 0.05. Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak untuk variabel disiplin kerja dan kompensasi, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan kompensasi dengan variabel produktivitas kerja. Namun, untuk variabel lingkungan kerja fisik, nilai *t-statistics* tidak melebihi 1.96 dan nilai *p-values* lebih besar dari 0.05, sehingga H_a ditolak dan tidak terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan variabel produktivitas kerja. Keputusan ini menunjukkan bahwa hanya variabel disiplin kerja dan kompensasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja dalam model yang diteliti, sementara variabel lingkungan kerja fisik tidak memberikan dampak signifikan secara statistik.

Variabel X1 (Disiplin Kerja) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja). Hasil *loading factor* pada *outer* model menunjukkan bahwa indikator-indikator yang mewakili disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan variabel tersebut. Nilai *t-statistics* yang signifikan 3.327 dengan nilai *p-values* 0,001 pada *inner* model menegaskan bahwa pengaruh ini tidak hanya signifikan secara statistik, tetapi juga substansial secara praktis. Dengan demikian, bisa diambil simpulan bahwasanya ada korelasi secara kuat juga positif diantara disiplin kerja dan produktivitas kerja. Dalam latar belakang penelitian, tertulis bahwa PT Anugrah Jaya Drajat memiliki target produktivitas kerja akan tetapi, target tersebut tidak ada sama sekali tercapai. Ketidakmampuan mencapai target ini dapat mengakibatkan tidak tercapainya produktivitas kerja, yang pada gilirannya dapat merugikan

reputasi dan citra perusahaan. Landasan teori menyoroti bahwa disiplin kerja, yang diukur dengan indikator-indikator seperti masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu yang efektif, ketidakhadiran, dan kepatuhan pada peraturan perusahaan, dan pencapaian target pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan. Tomy (2017) menyatakan bahwa produktivitas diukur dengan menilai sikap, perilaku, kemampuan, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Dalam konteks ini, kehadiran karyawan yang kurang optimal, pelanggaran karyawan tersebut dapat mempengaruhi target yang telah ditentukan perusahaan.

Dengan nilai *t-statistic* yang signifikan 3,327 *p-values* 0,001 pada pengujian hipotesis, bisa disimpulkan bahwasanya variabel X1, yang memperlihatkan disiplin kerja, berdampak positif secara signifikan pada variabel Y produktivitas kerja. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja, kehadiran tepat waktu, efisiensi waktu, dan ketekunan dalam mencapai target, dapat berkontribusi secara positif terhadap pencapaian produktivitas kerja, membantu menghindari keterlambatan, dan menjaga reputasi perusahaan. Penelitian dari Efendi dkk (2020) tentang motivasi kerja dan disiplin kerja positif mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Hok Tong Plaju Palembang dapat memberikan perspektif yang relevan untuk menafsirkan hasil pengujian variabel X1 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) di PT Anugrah Jaya Drajat. Hasil penelitian Efendi dkk (2020) tentang motivasi kerja dan disiplin kerja positif mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Hok Tong Plaju Palembang. Sejalan dengan hasil penelitian Efendi dkk (2020), sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT Anugrah Jaya Drajat.

Variabel X2 (Kompensasi) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja). Hasil *loading factor* pada *outer* model menunjukkan bahwa indikator-indikator yang mewakili kompensasi memiliki hubungan yang kuat dengan variabel tersebut. Nilai *t-statistics* yang signifikan 2.922 dengan nilai *p-values* 0,003 pada *inner* model menegaskan bahwa pengaruh ini tidak hanya signifikan secara statistik, tetapi juga substansial secara praktis. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dan produktivitas kerja. Pengaruh positif dan signifikan antara Variabel X2 (kompensasi) dan Variabel Y (produktivitas kerja) dapat dijelaskan melalui beberapa faktor. Menurut Sinambela (2016) kompensasi akan memberikan motivasi yang mendorong produktivitas karyawan suatu perusahaan. Dalam latar belakang penelitian, perusahaan telah memberikan kompensasi yang baik yaitu berupa gaji pokok, uang lembur bagi karyawan yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja, serta perusahaan memberikan

kompensasi tidak langsung seperti Tunjangan Hari Raya (THR), pemberian uang makan disetiap hari kerja, jaminan keselamatan dengan memberikan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan, dan juga adanya pemberian kompensasi berupa bonus hadir perbulan.

Namun, terdapat kendala yang patut diperhatikan oleh perusahaan terkait hubungan antara kompensasi dan produktivitas kerja. Meskipun perusahaan sudah memberikan kompensasi yang sesuai, tetapi masih terdapat pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan. Terlihat terdapat kompensasi yang tidak diberikan perusahaan kepada karyawan terkait tambahan (*reward*) jika produktivitas kerja tercapai. Penelitian yang dilaksanakan Dinantara & Oktaviani (2019) mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana, variabel kompensasi (X1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Sejalan Sesuai beserta penelitian ini yang memperlihatkan bahwasanya kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja (Y) di PT Anugrah Jaya Drajat.

Variabel X3 (Lingkungan Kerja Fisik) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja). Hasil *Loading factor* pada *outer* model menunjukkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja fisik mungkin tidak sekuat variabel lain dalam menjelaskan variabilitas produktivitas kerja. Nilai *t-statistics* yang rendah 1.218 dan nilai *p-values* yang tinggi 0.223 pada *inner* model menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan Y. Oleh karena itu, kita tidak dapat mengonfirmasi adanya hubungan antara lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja. Latar belakang penelitian memberikan gambaran tentang kondisi lingkungan kerja fisik di PT Anugrah Jaya Drajat.

Salah satu alasan potensial mengapa Lingkungan Kerja Fisik (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah meskipun kondisi fisik seperti standar keselamatan dan kualitas peralatan dianggap cukup baik, masih terdapat hambatan-hambatan operasional yang mungkin tidak tercermin dalam penilaian tersebut. Indikasi seperti kurang baiknya polusi udara dan peralatan yang tidak selalu berfungsi optimal dapat memberikan dampak negatif terhadap produktivitas karyawan. Sedarmayanti (2017) menyoroti pentingnya lingkungan kerja fisik yang mendukung dan aman bagi karyawan. Meskipun kondisi fisik mungkin memenuhi standar keselamatan dan kenyamanan, perhatian pada aspek-aspek operasional yang kurang optimal, seperti kurangnya kendaraan operasional dan peralatan yang tidak selalu berfungsi baik, menunjukkan bahwa penilaian ini mungkin tidak mencakup semua

aspek yang relevan untuk produktivitas karyawan di PT. Anugrah Jaya Drajat.

Sesuai dengan pernyataan teori Nasution (2020) Lingkungan kerja yakni situasi disekeliling sejumlah pegawai ketika pekerja melaksanakan tugasnya yang mana situasi itu memberi pengaruh bagi pegawai ketika mengerjakan pekerjaannya, selayaknya kondisi lingkungan kerja fisik tersebut kemungkinan bukan selaku faktor utama yang berpengaruh produktivitas di PT. Anugrah Jaya Drajat. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian Mufidah dan Izzatullaili (2023), yang menemukan bahwa Lingkungan Kerja Fisik tidak memiliki dampak signifikan terhadap Produktivitas Kerja di konteks SDN 05 Marunda. Walaupun demikian, penting guna membuat catatan bahwasanya berbagai faktor lainnya, selayaknya Lingkungan Kerja Non Fisik maupun variabel lainnya yang belum dilakukan penelitian, kemungkinan mempunyai peranan dengan lebih besar ketika menentukan tingkat produktivitas pegawai di PT. Anugrah Jaya Drajat. Dengan demikian, penelitian lebih lanjut kemungkinan dibutuhkan guna identifikasi berbagai elemen spesifik melalui lingkungan kerja fisik yang dapat berkontribusi positif pada produktivitas perusahaan ini. Analisis secara mendalam pada berbagai aspek operasional yang memberi pengaruh produktivitas kerja karyawan pun dapat menjadi fokus penelitian mendatang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Disiplin Kerja, kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja PT Anugrah Jaya Drajat. Dapat disimpulkan bahwa 1) Disiplin kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada produktivitas kerja PT. Anugrah Jaya Drajat. 2) Kompensasi memberi pengaruh positif juga signifikan pada produktivitas kerja PT. Anugrah Jaya Drajat. 3) Lingkungan kerja fisik tidak memberikan pengaruh pada produktivitas kerja PT. Anugrah Jaya Drajat.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. https://pustaka.uniraya.ac.id/index.php?p=show_detail&id=49
- Baskoro, C. A. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. (2, Ed.; 3 ed.). Management Analysis Journal.
- Chooper, D., & Schindler, P. (2003). *Bussiness Research Methode* (8 ed.). McGraw-Hill/Irwin.

- Dinantara, M. D., & Oktaviani, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 99. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3371>
- Efendi, N., Hendri, E., & Kurniawan, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hok Tong Plaju Palembang. *Manivestasi*, 2(1), 76–93. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/manivestasi/article/view/4739>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square: Konsep teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 (2nd edition)*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Ida Umarul Mufidah, & Izhatullaili Izhatullaili. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja di SDN 05 Marunda. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 1(1), 76–88. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i1.89>
- Lincyanata, F., & Apriono, M. (2003). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Tingkat Upah Dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Perak Di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Ekonomi Managemen*. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/56849>
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sinambela. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Bumi aksara.
- Suci, A., & Mauli, S. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kumala Indonesia Shipyard*. 1–26. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.240>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta.
- Tomy, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. CV. RA De. Rozarie (Anggota Ikatan Penerbit Indonesia). www.derozarie.co.id