

The Influence of Skill Level, Work Discipline and Work Environment on the Work Productivity of Tire Building Employees PT. Ban Indonesia

Dendi Wahyudi¹, Affan Rafi^{2*}, Aan Farhan³, Tri Ngudi Wiyatno⁴
Universitas Pelita Bangsa

Corresponding Author: Affan Rafi affanrafi29@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Skill Level, Work Discipline, Work Environment, Employee Productivity

Received : 3 April

Revised : 23 May

Accepted: 17 June

©2024 Wahyudi, Rafi, Farhan, Wiyatno: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research is motivated by the rapid economic growth in Indonesia. To develop business in the modern era, companies must be able to compete in the business world. This research aims to understand how skills, work discipline and work environment influence employee productivity. The population of this study are employees of a Korean company located in Bekasi Regency and producing bicycle tires, with a population of 2,700 employees in 2022. However, this research focuses on the group B tire building section which consists of 82 employees in 2022. Research reveals that skills, work environment and work discipline provide a positive influence and significant increase in employee productivity. In other words, improving skills, work discipline and a conducive work environment can increase productivity in the company

Pengaruh Tingkat Keterampilan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja, terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Tire Building PT. Ban Indonesia

Dendi Wahyudi¹, Affan Rafi^{2*}, Aan Farhan³, Tri Ngudi Wiyatno⁴

Universitas Pelita Bangsa

Corresponding Author: Affan Rafi affanrafi29@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Tingkat Keterampilan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan

Received : 3 April

Revised : 23 May

Accepted: 17 June

©2024 Wahyudi, Rafi, Farhan, Wiyatno: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pesatnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Untuk mengembangkan bisnis di era modern, perusahaan harus mampu bersaing dalam dunia bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana keterampilan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan dari sebuah perusahaan asal Korea yang berlokasi di Kabupaten Bekasi dan memproduksi ban sepeda, dengan jumlah populasi sebanyak 2.700 karyawan pada tahun 2022. Namun, penelitian ini difokuskan pada bagian tire building grup B yang terdiri dari 82 karyawan pada tahun 2022. Penelitian mengungkapkan bahwa keterampilan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan peningkatan yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan kata lain, peningkatan keterampilan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan

PENDAHULUAN

Tujuan utama perusahaan adalah memperoleh keuntungan, namun dengan tujuan tersebut perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas karyawannya. Fokus pada produktivitas karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, sehingga sumber daya manusianya harus mendapat perhatian yang serius. Produktivitas merupakan suatu keadaan dimana karyawan dapat bekerja secara maksimal di perusahaan sehingga hasil kerja karyawan tersebut sesuai dengan yang direncanakan (Latif dan Wilanda, 2019).

Banyak faktor yang menghalangi tercapainya hasil produksi, antara lain rendahnya tingkat keterampilan, kurangnya disiplin dalam bekerja dan lingkungan kerja yang kurang mendukung, sehingga sangat mempengaruhi produktivitas pekerja dengan tingkat keterampilan yang berbeda-beda. Keahlian yang dimiliki seorang pegawai yang baik sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan, hal ini terlihat dari kebiasaan kerjanya seperti ketrampilan manual, kecepatan waktu kerja dan tercapai tidaknya tujuan. Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya oleh perusahaan. (Ria WahyuningAstuti, 2020).

Pegawai yang memiliki keterampilan yang baik dapat menyelesaikan tugasnya dengan benar dan tepat waktu. Tingkat keterampilan yang dimiliki para pegawai mempunyai pengaruh yang baik bagi perusahaan, apabila perusahaan atau organisasi mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai tingkat keterampilan yang baik maka perusahaan akan mencapai produktivitas yang tinggi. Keterampilan kerja yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari merupakan kunci produktivitas kerja yang efisien dan efektif. (Syahdan., 2017). Keterampilan kerja yang dapat diukur dengan berbagai ukuran seperti keterampilan dasar, keterampilan teknis, keterampilan komunikasi dan keterampilan pemecahan masalah, sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas yang mampu mendukung Tingkat keberhasilan suatu korporasi dalam meraih tujuannya, karena tingkat kompetensi menjadi variabel pertama dalam penelitian ini menurut penelitian Ema Sumantika., (2021). Disiplin kerja adalah satu faktor yang menjadi penentu tercapai atau tidaknya misi perusahaan, seperti datang tepat waktu, istirahat sesuai waktu, pulang ke rumah sesuai petunjuk perusahaan, dan masih terdapat lagi hal yang lainnya berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja mengacu pada kesediaan dan kesadaran individu untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. (Kartikawaty dkk., 2021). Faktor lingkungan kerja memegang peranan yang pokok dalam pengaruh produktivitas tenaga kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama perusahaan dan memiliki peranan yang penting dalam operasional perusahaan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan baik merupakan perhal penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Dengan adanya lingkungan kerja demikian diharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi dan dampak positif yang baik bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan

kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya mendorong tercapainya tingkat produktivitas yang diharapkan perusahaan. (Abdul dan Saleh., 2018).

Berdasarkan observasi hasil produktivitas memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Di Kabupaten Bekasi terdapat sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri otomotif khususnya produksi ban sepeda. Perusahaan ini mempunyai fenomena penurunan produktivitas karyawan yang belum stabil. Penurunan ini mengakibatkan tidak mampunya memenuhi target produksi yang telah ditetapkan. Situasi ini terlihat jelas pada data hasil survei tahun 2020-2022 yang menunjukkan dampaknya terhadap produktivitas karyawan perusahaan.

Produktivitas total faktor produksi dapat digunakan sebagai alat ukur produktivitas yang merupakan output per unit dari keseluruhan input modal serta man power. Produktivitas tenaga kerja mengacu pada jumlah yield per satuan unit tenaga kerja, sementara produktivitas modal mengacu pada yield per satuan unit modal. Produktivitas bisa juga dimaksudkan sebagai rasio antara sumber daya yang dihasilkan dan yang digunakan. Ketika seluruh sumber daya terlibat dalam produksi output dalam proporsi ini, hal itu disebut produktivitas total. Namun, jika hanya faktor sumber daya tertentu yang dianggap sebagai input, hal ini disebut produktivitas parsial. Hipotesis merupakan jawaban terdahulu terhadap suatu penelitian yang akan dilakukan. Berikut uraiannya.

H1 = Terindikasi adanya pengaruh aspek keterampilan terhadap produktivitas kerja pada karyawan perusahaan PT. Ban Indonesia.

H2 = Terindikasi adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan perusahaan PT. Ban Indonesia.

H3 = Terindikasi adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan perusahaan PT. Ban Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Tingkat Keterampilan

Keterampilan karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Robbins dan Judge (2013), keterampilan kerja mencakup keterampilan teknis, interpersonal, dan konseptual yang diperlukan untuk melakukan tugas secara efektif. Penelitian Smith (2015) menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan melalui pelatihan berkelanjutan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Selain itu, Jones dkk. (2017) menemukan bahwa karyawan dengan keahlian yang lebih tinggi cenderung berkinerja lebih baik dan menyelesaikan tugasnya dengan lebih efisien.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja berarti karyawan menaati peraturan dan praktik perusahaan. Disiplin yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas. Dessler (2013) menjelaskan disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, ketaatan pada prosedur dan ketaatan pada aturan perusahaan. Penelitian Brown (2016) menunjukkan bahwa adanya hubungan timbal balik antara disiplin kerja yang baik dengan produktivitas tenaga kerja. Selain itu, penelitian

Greenberg (2018) menemukan bahwa disiplin kerja yang konsisten dapat mengurangi ketidakhadiran dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek fisik dan non-fisik tempat kerja yang mampu memberik pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Menurut Chandrasekar (2011), lingkungan kerja yang kondusif mencakup unsur-unsur seperti kebersihan, kenyamanan, keamanan dan hubungan karyawan. Penelitian Lee dan Brand (2005) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan baik mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian Haynes (2008) menemukan bahwa perbaikan lingkungan kerja, seperti pencahayaan yang memadai dan pengurangan kebisingan, dapat meningkatkan konsentrasi dan efisiensi kerja.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas karyawan mengukur efisiensi dan efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut Bernolak (1997), produktivitas merupakan komparasi antara yield yang dihasilkan dengan resource yang digunakan. Penelitian Sumanth (1984) menyatakan bahwa produktivitas dapat ditingkatkan melalui [eningkatkan keterampilan, Tingkat disiplin, dan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, penelitian Mahapatro (2010) menunjukkan bahwa faktor demikian memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

METODOLOGI

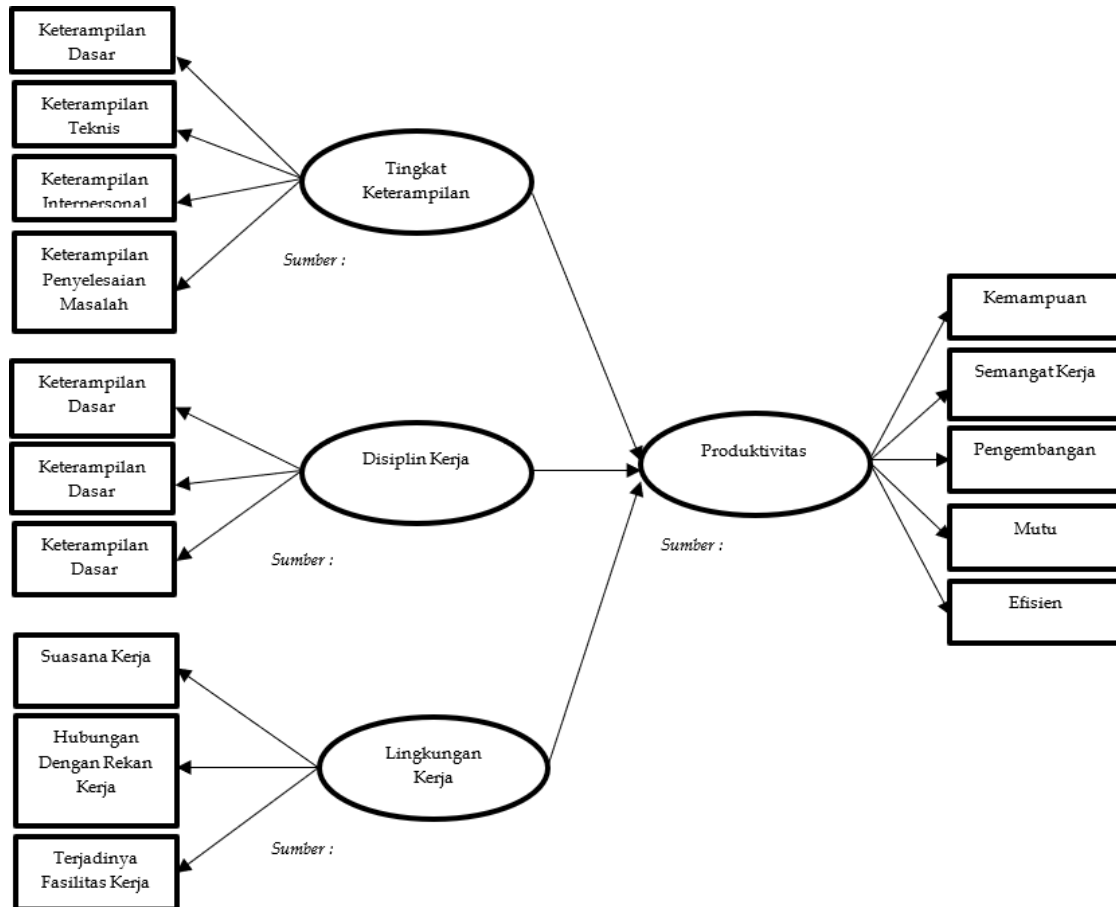
1. Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif dipilih karena data yang diperlukan untuk menganalisis pengaruh antar variabel disajikan dalam bentuk numerik. Tujuan penelitian ini yaitu untuk memperjelas hubungan antar variabel yang diteliti yakni. keterampilan, ilmu kerja dan lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan. Fokus utama penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana tingkat keterampilan, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan pada perusahaan ban yang berlokasi di Kabupaten Bekasi. Dengan menggunakan metode kuantitatif, peneliti dapat mengukur dan menafsirkan data numerik secara objektif untuk memperoleh hasil yang akurat dan dapat diandalkan tentang hubungan antar variabel tersebut. Tujuan lainnya pada penelitian ini adalah untuk memberikan informasi yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memberikan pengaruh produktivitas karyawan. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi penting dalam pengambilan keputusan manajemen perusahaan dan menjadi sumber penelitian lebih lanjut di bidang yang sama.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini adalah angket dengan skala Likert menggunakan skor 1-5 untuk mengumpulkan data.

3. Desain Penelitian



Gambar 1. Desain Penelitian

4. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam kaitannya dengan penelitian, populasi utama mencakup seluruh kelompok atau individu yang menjadi sasaran utama penelitian yang dilakukan. Populasi dapat terdiri dari manusia, hewan, tumbuhan atau objek tertentu yang mempunyai ciri atau ciri tertentu yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Definisi yang jelas mengenai populasi diperlukan agar peneliti dapat menetapkan batasan yang tepat untuk penelitiannya dan memastikan bahwa hasil yang diperoleh benar-benar mewakili kelompok yang diteliti. Pemahaman yang benar mengenai populasi juga membantu dalam pemilihan sampel, yaitu bagian dari populasi yang akan diteliti lebih lanjut. Dengan mendefinisikan populasi secara akurat, peneliti dapat memastikan bahwa sampel yang diambil mewakili populasi sebenarnya secara keseluruhan, sehingga temuan penelitian dapat digeneralisasikan dengan lebih akurat dan valid. Dalam penelitian kuantitatif, definisi populasi yang jelas dan tepat sangat penting untuk memperoleh hasil yang obyektif dan dapat diandalkan. Peneliti harus mempertimbangkan berbagai faktor seperti ukuran populasi, distribusi sifat, dan relevansi dengan masalah penelitian untuk memastikan bahwa kesimpulan yang diambil benar-benar mencerminkan keadaan populasi secara keseluruhan. Populasi mencakup seluruh obyek atau subyek dengan ciri-cirinya.

Sampelnya adalah karyawan produksi (konstruksi) PT. Ban berlokasi di Kabupaten Bekasi sejumlah 107 orang. Sampel atau bagian dari populasi dengan jumlah dan karakteristik tertentu, dipilih untuk penelitian guna diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2015: 62). Sampel mewakili ukuran dan karakteristik suatu populasi. Jika populasinya sangat besar, maka peneliti tidak dapat mengamati semuanya karena keterbatasan anggaran, personel, dan waktu. Dari alasan tersebut maka dapat diambil sampel dari populasi. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi PT. Terdapat kurang dari 107 karyawan di departemen produksi ban (Gedung). Oleh karena itu peneliti menggunakan metode Slovin dengan hasil 82 responden.

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Jumlah Populasi 107

E : Kesalahan dalam pengambilan sampel batas toleransi (5%)

Maka: $n = \frac{N}{1 + N e^2}$

$$\begin{aligned} n &= \frac{107}{1 + 107(0,05)^2} \\ &= \frac{107}{1 + 107(0,0025)} \\ &= \frac{107}{1 + 0,3} \\ &= \frac{107}{1,03} \\ &= 82 \end{aligned}$$

5. Teknik Pengumpulan Data

Serangkaian pertanyaan yang disusun secara sistematis dikenal sebagai metode inkuiri. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup langsung. Tujuan dari kuesioner adalah untuk mengumpulkan informasi mengenai kondisi yang dialami responden, dan seluruh pilihan jawaban diberikan sedemikian rupa sehingga responden hanya perlu memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Selain itu, penelitian kepustakaan juga digunakan sebagai teknik pengumpulan data.

6. Teknik Analisis Data

- a. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen akurat atau sahih. Instrumen yang memiliki validitas tinggi dianggap sangat valid atau sahih, sedangkan instrumen dengan validitas rendah kurang dapat diandalkan. Penelitian ini dapat menggunakan rumus korelasi product moment untuk menguji validitas data. (Suharsimi Arikunto, 2016: 168-170).
- b. Reliabilitas merupakan instrumen untuk mengukur kesesuaian sebuah kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari variabel yang sedang diteliti. Suatu survei dikatakan dapat diandalkan atau dapat dipercaya jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan yang dibuat tetap stabil atau konsisten sepanjang waktu. Konsistensi merupakan syarat terpenting dalam penerapan suatu alat ukur. Cronbach's alpha > 0,70 dianggap sebagai batas

indikator reliabel sebagaimana dikutip dalam artikel Nunnaly karya Ghozal (2013).

- c. Uji asumsi klasik harus dipenuhi dalam penelitian yang melibatkan lebih dari dua variabel
- d. Analisis Jalur dipakai untuk menggambarkan serta menguji model hubungan sebab-akibat antara variabel dalam model hubungan interaktif (resiprokal).
- e. Koefisien korelasi dipakai untuk menelusuri dan mengamati hubungan antara tiga variabel atau lebih.
- f. Uji R Square, berfungsi untuk menunjukkan persentase variabel independen dan memberikan penjelasan terkait variabel dependen.
- g. Uji t dipakai untuk melakukan pengujian variabel bebas dengan cara parsial apakah berpengaruh terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Jika nilai t hitung tes melebihi atau setara dengan nilai pada tabel t maka pertanyaan atau kalimat tersebut dapat dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai t hitung kurang dari nilai tabel t maka item tersebut dianggap tidak valid. Suatu indikator atau ungkapan dianggap valid apabila hasil uji signifikansi menunjukkan nilai r hitung yang melebihi daripada nilai r tabel untuk degree of freedom atau derajat kebebasan ($df = n - 2$), dengan n merupakan banyaknya sampel. Dalam hal ini dengan $df = 80$ ($82 - 2$) dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ yang selanjutnya didapatkan r-tabel bernilai 0,2172.

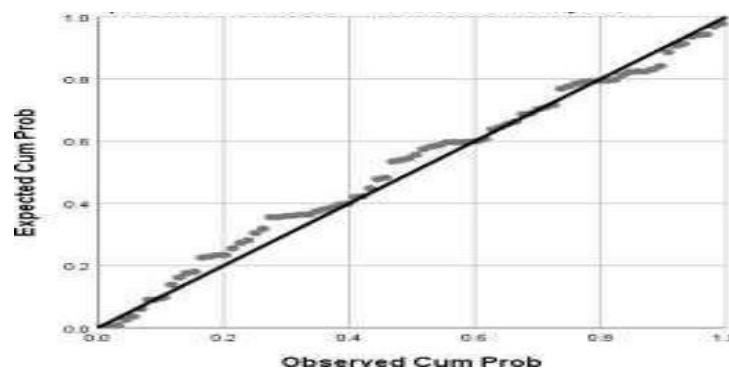
2. Uji Reabilitas

Uji ini memiliki hasil akhir berupa nilai Cronbach's alpha tiap-tiap variabel penelitian melebihi batas minimal yang ditetapkan yaitu 0,70. Oleh karena itu, seluruh variabel dalam penelitian ini dinilai mempunyai reliabilitas yang tinggi dan konsistensi pengukuran yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut reliabel serta layak digunakan pada penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian ini dikerjakan dengan analisis grafik P-P plot. Hasil uji normalitas ditampilkan pada Gambar 1 di bawah ini.



Gambar 2. Plot P.P Normal dari Regresi Variabel Dependen Residu Terstandar: Prduktibilitas Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan grafik P-Plot tersebar merata sepanjang garis diagonal dan mengikuti pola garis diagonal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa data penelitian ini memenuhi syarat normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.199	2.920		.068	.946		
Tingkat Keterampilan	.291	.095	.252	3.080	.003	.377	2.649
Disiplin Kerja	.299	.121	.181	2.463	.016	.468	2.136
Lingkungan Kerja	.727	.105	.551	6.928	.000	.400	2.502

Hasil analisis meberikan pernyataan bahwa keseluruhan variabel penelitian ini tidak menunjukkan masalah multikolinearitas. Variabel tingkat keterampilan memiliki nilai toleransi sebesar 0,377 dan nilai VIF sebesar 2,649. Variabel jenis pekerjaan memiliki nilai toleransi sebesar 0,468 dan nilai VIF sebesar 2,136. Sementara itu, variabel lingkungan kerja memiliki nilai toleransi sebesar 0,400 dan nilai VIF sebesar 2,502. Semua nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai toleransi melebihi dari 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10 yang mengindikasikan bahwa tidak ditemukan masalah multikolinearitas antar variabel.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini mampu memberikan pernyataan bahwa data (titik-titik), tersebar acak di atas serta di bawah axis angka 0 (nol) yang artinya tidak terjadinya heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan model regresi layak digunakan.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.795	1.990

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Tingkat Keterampilan

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Nilai R sebesar 0,896 dan R square (R²) sebesar 0,803 menunjukkan seberapa signifikan pengaruh Lingkungan, Disiplin kerja, dan Tingkat Keterampilan terhadap Produktivitas tenaga kerja. Koefisien determinasi sebesar 80,3% mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Tingkat Keterampilan secara bersama-sama menjelaskan 80,3% variasi dalam Produktivitas Kerja Karyawan. Sisanya, yaitu 19,7%, dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar penelitian ini.

5. Uji t (Parsial)

Hasil uji t menunjukkan:

1. Nilai t hitung untuk variabel Tingkat Keterampilan adalah 3,080 dengan nilai signifikansi 0,003, yang bernilai dibawah dari $\alpha = 0,05$, variable Tingkat signifikansi. Dengan nilai t tabel sebesar 1,990 dan degree of freedom (df) = 78, serta menggunakan pengujian dua sisi pada $\alpha = 0,025$, dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Keterampilan memiliki kontribusi yang parsial terhadap variabel Produktivitas tenaga kerja..
2. Nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah 2,463 dengan nilai signifikansi 0,016, yang bernilai dibawah dari $\alpha = 0,05$, variable Tingkat signifikansi. Dengan nilai t tabel sebesar 1,990 dan degree of freedom (df) = 78, serta menggunakan pengujian dua sisi pada $\alpha = 0,025$, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki kontribusi yang parsial terhadap variabel Produktivitas tenaga kerja.
3. Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 6,928 dengan nilai signifikansi 0,000, yang bernilai dibawah dari $\alpha = 0,05$, variable Tingkat signifikansi. Dengan nilai t tabel sebesar 1,990 dan degree of freedom (df) = 78, serta menggunakan pengujian dua sisi pada $\alpha = 0,025$, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang parsial terhadap variabel Produktivitas tenaga kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh pernyataan variabel Tingkat Keterampilan dalam penelitian ini dinyatakan valid dengan indikasi nilai R yang lebih besar dari R tabel. Skill tersebut juga menunjukkan reliabilitas yang tinggi dengan Cronbach's alpha sebesar 0,844, melebihi standar minimum sebesar 0,70. Koefisien determinasi menunjukkan R-squared senilai 0,803 yang memberikan pernyataan bahwa 80,3% variasi produktivitas pekerja ditunjukkan oleh variable tingkat keterampilan, sedangkan sisanya sebesar 19,7% disebabkan oleh faktor di luar penelitian. Hasil uji t (parsial) memberikan nilai signifikansi sebesar 0,003 untuk variabel tingkat keterampilan lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa tingkat keterampilan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Pitriyani dan Abd.Halim, 2020) yang memberikan pengaruh timbal balik yang positif serta signifikan pada produktivitas karyawan. Uji validitas menunjukkan keseluruhan pernyataan Variabel Jenis Pekerjaan memenuhi kriteria validitas meskipun nilai R hitung melebihi dari R tabel. Variabel disiplin kerja menunjukkan reliabilitas yang baik dengan Cronbach's alpha sebesar 0,741 melebihi standar minimal sebesar 0,70. Koefisien determinasi memberikan hasil R-square dengan nilai 0,803 yang mengindikasikan bahwa Jenis Pekerjaan mempengaruhi 80,3% produktivitas seorang karyawan, sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Hasil uji t (parsial) memberikan pernyataan bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja senilai 0,016 dibawah dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, yang menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh parsial terhadap produktivitas tenaga kerja. Pengamatan ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu (Sallahudin, 2020) yang memaparkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan memberikan pengaruh timbal balik yang positif serta signifikan pada produktivitas tenaga kerja. Hasil uji validasi

menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel lingkungan adalah valid karena nilai R hitung melebihi R tabel. Variabel lingkungan kerja juga terbukti reliabel dengan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,824, yang melebihi standar minimal sebesar 0,70. Koefisien determinasi menunjukkan nilai R-square sebesar 0,803, yang berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh pada produktivitas tenaga kerja senilai 80,3%, sementara sisanya sejumlah 19,7% disebabkan oleh faktor diluar penelitian. Hasil uji t (parsial) memberikan angka signifikansi sebesar 0,000 untuk variabel lingkungan kerja, jauh lebih rendah dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang parsial pada produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menyetujui dengan penelitian terdahulu oleh Sriwahyuningsih (2018) melalui pernyataannya bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh timbal balik yang positif serta signifikan pada produktivitas karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan pengaruh tingkat keterampilan, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja terhadap hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data terkait produktivitas karyawan PT. Ban Indonesia, diperoleh hasil sebagai berikut. Tingkat keterampilan menunjukkan nilai t senilai 0,003, yang kurang dari tingkat signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa tingkat keterampilan memiliki timbal balik yang positif dan substantial terhadap produktivitas karyawan PT. Ban Indonesia. Disiplin kerja menunjukkan nilai t sebesar 0,016, juga di bawah taraf signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki timbal balik yang positif dan substantial terhadap produktivitas karyawan PT. Ban Indonesia. Sementara itu, nilai t hitung untuk lingkungan kerja sebesar 0,000, jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki timbal balik yang positif dan substantial terhadap produktivitas karyawan PT. Ban Indonesia. Dengan demikian, bisa diambil kesimpulan bahwa hipotesis dapat diterima, karena tingkat kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) memiliki timbal balik yang positif dan substantial terhadap produktivitas karyawan PT. Ban Indonesia.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian terkait pengaruh tingkat keterampilan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Tire Building di PT. Ban Indonesia mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja pegawai dalam lingkungan produksi ban. Studi ini berusaha untuk memahami sejauh mana tingkat keterampilan individu, kepatuhan terhadap aturan kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang baik berkontribusi terhadap efisiensi dan efektivitas dalam produksi ban. Penelitian semacam ini penting untuk menghasilkan wawasan yang mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas di sektor industri manufaktur, serta dapat memberikan panduan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja operasional dan manajerial mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Basit, A., Hermina, T., & al Kautsar, M. (2018). The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity. *Kne Social Sciences*, 3(10). <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3424>
- Agung, S., & Aziz Firdaus, M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. In *Firdaus Jurnal Manager* (Vol. 3, Issue 4). <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>
- Agus Setiawan, Dr. H. Muh. S. M. M. (2020). Pengaruh Keterampilan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu. *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*.
- Blikon, A. U., Sofia, S., Rahayu, A., Manajemen, P., & Sorong, U. M. (2022). Pengaruh Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. United Tractors Kota Sorong. *Kalianda Halok Gagas*, 5(1). <https://ojs.stiemkalianda.ac.id>
- Ema Sumantika, A. M. dan M. B. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4. www.stiebima.ac.id
- Gusti Ngurah Widya Hadi Saputra, I., & Astriena Natalia, H. (2021). Perubahan pada Lingkungan Kerja selama Pandemi: Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, Nol. 4No. 1. <http://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/ganaya>
- Halim, A. (2020). Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 2020.
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Jibeka Volume 12, No 1 2018: 23-31*
- Kartikawaty, E., Yustini, T., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Pandemi Covid 19 Terhadap Produktivitas PT. Indah Roti Berseri Palembang. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 2. <https://doi.org/10.35908/ijmpro>
- Khoirul Ulum, A. E., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>
- Kjellstrom T. Climate change, heat exposure and labour productivity. 12th Conference of the International Society for Environmental Epidemiology (ISEE), Buffalo, USA, 1923 August 2020. *Epidemiology* 2020; 11: S144
- Latif, A., & Wilanda, W. (2019a). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Biro Penggadaan Jasa PT. Semen Padang Tbk. In *Jurnal Sains dan Teknologi* (Vol. 19, Issue 1).

- Mathis, R., & Jacson, J. (2020). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murti, W., & Purwoto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Denso Indonesia Departemen Production Control dan Logistic. In *Jurnal Manajemen FE-UB* (Vol. 9, Issue 1).
- Mustofa, A. S. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTSN 1 Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 1(3).
- Ni Kadek Ira Agustini, & A.A Sagung Kartika Dewi. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayan*, Vol. 8, No. 1(Ni Kadek Ira Agustini 1 A.A Sagung Kartika Dewi), 7191-7218. Ni Kadek Ira Agustini
- Priyatno, D. (2017). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Ria Wahyuning Astuti. (2020). Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, Vol. 10 No 1, 24-29.
- Riskhi Ariani, D., Langgeng Ratnasari, S., Tanjung, R., Manajemen, P., Ekonomi, F., Riau Kepulauan, U., Magister Manajemen, P., pascasarjana, P., Kerja, P., Jabatan, R., Kerja, D., & Kerja, B. (2020). The Effect Of Rotation Of Position, Discipline Of Work, and Work Load On The Employee Productivity. *Dimensi*, 9(3), 480-493.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagia Produksi Di PT. Inko Java Semarang. 28-50.
- Sayoto, B., Program, M., Manajemen, S., Unkris, F. E., Program, D., Kampus, A., & Timur, J. J. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mnctv Bagian Produksi Herry Winarto 2) 2) (Vol. 6, Issue 2). Mei-Agustus.
- Shalahuddin, Saputra Alfian Danang, & Darmawan Dedy. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 143. <https://doi.org/10.31602/atd.v4i2.3217>
- Shih TS, Chen CJ, Chang CP. Survey of employees' perceptionsof safety and health in the work environment in 2019 Taiwan.Taipei, Taiwan: Institute of

- Occupational Safety and Health (IOSH); 2019. Report No. IOSH93-H302. (In Chinese)
- Sri Wahyuningsih. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi: 60 Universitas Dharmawangsa*.
- Sunarsi, D., Erlangga, H., Kunci, K., kerja, P., & Karyawan, P. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4).
- Trisnawaty Martina, & Purwoto. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada bagian produksi 1 pt js jakarta).
- Yusritha Labudo. (2018). Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap produktivitas Karyawan. *Jurnal EMBA*, Vol 1.1 No.3, 55-62.