

Peran Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi Antara Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan Manufaktur

Bintang Narpati^{a,1}, Murti Wijayanti^{b,2,*}, Kardinah Indrianna Meutia^{c,3}

^{a,b,c}Universitas Bhayangkara, Jl. Raya Perjuangan, Bekasi Utara 17123, Indonesia

Email: ^{a,1} bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id, ^{b,2} murti.wijayanti@dsn.ubharajaya.ac.id*,

^{c,3} kardinah.indrianna@dsn.ubharajaya.ac.id

*korespondensi author

INFO ARTIKEL

Riwayat artikel

Dikirim: 3-3-2024

Direvisi: 24-4-2024

Diterima: 25-4-2024

Kata Kunci

Pengawasan kerja

Disiplin kerja

Lingkungan kerja

Produktivitas kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian dilakukan menggunakan data primer yaitu dengan cara penyebaran kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sampel penelitian terdiri dari 130 responden yang merupakan karyawan dari PT. LW. Hasil penelitian setelah adanya Lingkungan Kerja (M) dijadikan sebagai variabel moderasi menunjukkan bahwa Pengawasan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai $2,426 > 1,97897$, sedangkan Disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif dengan nilai $-3,268 < 1,97897$ terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa adanya penambahan lingkungan kerja (M) menguatkan variabel Pengawasan Kerja (X_1) dan melemahkan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Metode analisis menggunakan Regresi Linear Berganda dengan nilai t-tabel sebesar 1,97897 untuk uji secara parsial dari masing-masing variabel. Terjadi perbedaan sebelum dan sesudah dilakukan penambahan variabel Lingkungan Kerja sebagai moderasi, hal ini memberikan kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja memberikan efek negatif terhadap produktivitas kerja di perusahaan ini.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC-BY.



1. Pendahuluan

Produktivitas kerja merupakan gambaran prestasi kerja karyawan. Hasil kerja masing-masing karyawan dinilai oleh para manajer atau atasan dari unit kerjanya. Kinerja perusahaan tercermin pula dari produktivitas kerja karyawannya. Peningkatan produktivitas harus dilakukan karena adanya kesenjangan antara hasil kerja yang diharapkan dengan kenyataan sebenarnya (Laksmiari, 2019). Bila produktivitas kerja karyawan naik, kinerja perusahaan meningkat dan sebaliknya. Beberapa latar belakang permasalahan pada perusahaan ini adalah pengawasan yang tidak maksimal seperti tidak adanya laporan dari masing-masing divisi untuk diketahui oleh kepala unit kerja. Proses pengawasan tidak hanya tanggung jawab manajerial saja walaupun sebagian besar bersifat manajerialis dan fokus pada kepatuhan dan merupakan sarana bagi manajer untuk mengendalikan atau memberikan instruksi kepada orang yang diawasi (Williams, 2023) namun pengawasan dapat dilakukan oleh sesama rekan kerja. Dengan tidak melaporkan hasil kerja setiap divisi mengakibatkan tidak diketahuinya kinerja masing-masing karyawan. Hal ini yang menyebabkan kinerja turun karena pimpinan tidak dapat memonitor atau mengawasi pelaksanaan pekerjaan masing-masing bagian. Oleh sebab itu pentingnya pengawasan pada setiap bagian merupakan hal yang mitalak diperlukan agar organisasi dapat berjalan lancar dengan mengetahui perkembangan masing-masing divisi yang mengerjakannya.

Pengawasan terhadap kinerja di PT. LW mencerminkan beberapa permasalahan, seperti kurangnya motivasi dari karyawan dalam menghasilkan tugas yang berkualitas, kelalaian dalam melaporkan aktivitas sebelum memulai produksi atau berganti *shift* kepada atasan, ketidakhadiran, serta sikap kurang responsif terhadap mesin yang digunakan oleh sebagian karyawan yang semuanya berdampak pada kurangnya efektivitas. Akibatnya, kualitas produk yang dihasilkan menjadi rendah dan membuat produksi sachet menjadi penyumbang terbesar atas klaim pasar yang kurang memuaskan di antara bagian produksi lainnya. Dengan penerapan pengawasan yang lebih baik, kesalahan dapat diminimalisir dan proses produksi dapat berjalan dengan lancar. Meskipun begitu, perlu diingat bahwa terlalu banyak pengawasan atau tekanan yang berlebihan dalam menegakkan aturan dapat berakibat buruk. Situasi semacam ini bisa menciptakan ketidaknyamanan, meningkatkan ketegangan, bahkan mengurangi semangat kerja dari para karyawan. Oleh karena itu, perlu ada keseimbangan yang baik antara pengawasan yang sesuai dengan memberikan ruang yang cukup kepada karyawan untuk berkembang.

Disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam menjaga produktivitas dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Iptian et al., 2020, Rivaldo et al., 2023, Maryani, et al, 2021). Umumnya, kedisiplinan seseorang bisa dilihat dari sikap individu ketika melaksanakan tugasnya (Harmawati et al., 2022). Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung memiliki tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan mereka. Mereka akan lebih teratur, tepat waktu, serta mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan. Dengan adanya disiplin yang kuat, kesalahan-kesalahan yang terjadi akibat kelalaian atau kurangnya konsentrasi dapat diminimalisir.

Disiplin kerja adalah suatu sikap patuh, taat, menghormati dan mampu menghargai setiap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta tidak menghindar dan menerima sanksi jika terjadi pelanggaran dalam menjalankan tugas (Sastrohadiwiryono, 2013), dan merupakan sebuah proses dimana seseorang dapat menumbuhkan rasa untuk meningkatkan dan mempertahankan tujuan yang hendak dicapai melalui sikap patuh dalam menjalankan aturan organisasi (Saleh, et al., 2018).

Fenomena disiplin kerja di PT. LW ini diantaranya permasalahan absensi yang sering dilakukan karyawan, pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi berbeda-beda dan berdampak pada minimnya kesadaran karyawan menaati peraturan yang berlaku, serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi kerja yang tidak stabil turut menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran karyawan yang menyebabkan produktivitas kerja menurun.

Langkah-langkah untuk memperbaiki kedisiplinan kerja dapat dilakukan dengan memberikan bimbingan, memperluas pengetahuan, dan menegakkan kebijakan yang terdefinisi dengan jelas. Pendekatan komunikatif dan penyemangat yang sesuai juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Memberikan penghargaan dan pengakuan atas upaya keras karyawan juga mampu menjadi faktor yang mendorong mereka untuk tetap menjaga tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Tery, 2016). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Narpati et al., 2021). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya. Kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan kerja akan mengembangkan kinerja karyawan agar tujuan instansi tercapai (Agustin, Riana; Wijayanti, 2023).

Permasalahan yang timbul meliputi kebutuhan perlengkapan kerja yang memadai pada beberapa karyawan, kurangnya komunikasi di antara rekan kerja atau dengan atasan, menyebabkan suasana kerja menjadi kurang nyaman dan muncul ketidakpuasan dalam bentuk keluhan (Nopita et al., 2022) dan mengakibatkan kurangnya semangat dan kejenuhan di kalangan karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, diharapkan hal ini dapat menciptakan rasa nyaman bagi karyawan serta mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, sehingga produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Suasana kerja yang positif adalah elemen kunci dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di organisasi mana pun. Penyesuaian lingkungan kerja agar sesuai dengan kebutuhan individu akan sangat mempengaruhi motivasi, performa, dan komitmen mereka terhadap tugas-tugas yang diemban. Salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung adalah pengawasan yang efisien. Pengawasan yang dilakukan dengan cermat memiliki peran dalam mengarahkan karyawan ke arah tujuan yang telah ditetapkan, memastikan standar kualitas pekerjaan, serta mendorong tingkat disiplin yang diperlukan.

Walaupun pada penelitian sebelumnya variabel-variabel independen seperti Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja karyawan, namun pada penelitian ini terdapat kebaruan yaitu adanya penambahan Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi untuk menguatkan atau memperlemah variabel pengawasan kerja (X_1) ataupun disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y). Beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sehubungan dengan variabel-variabel yang diteliti antara lain pada CV. Semeru Jaya Teknik Palembang diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan (Hartawan, 2019); Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai diperoleh hasil bahwa pengawasan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Rahmi et al., 2021); PT. Citra Robin Sarana Medan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Nasution & Lesmana, 2018); PT Ekspres Transportasi Antarbenua dengan hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja (Pratiwi & Yudianto, 2023).

2. Tinjauan Pustaka

Pengawasan

Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula (Manulang, 2014). Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 2012).

Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi digunakan paling efektif dan efisien (Handoko, 2015). Indikator pengawasan yaitu menetapkan standar, pengukuran, penilaian, dan pengambilan tindakan perbaikan.

Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku tunduk, mematuhi, menjunjung serta berpegang teguh atas aturan atau tatanan yang ditetapkan baik yang tertera maupun tidak tertera beserta mampu mengaplikasikannya dan tidak mengelak jika memperoleh sanksi atau hukuman bilamana dirinya menyalahi tugas dan kewajibannya yang diberikan kepadanya (Farida, U., & Hartono, 2015).

Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin kerja menurut (Malayu, 2016) yaitu kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi.

Lingkungan Kerja

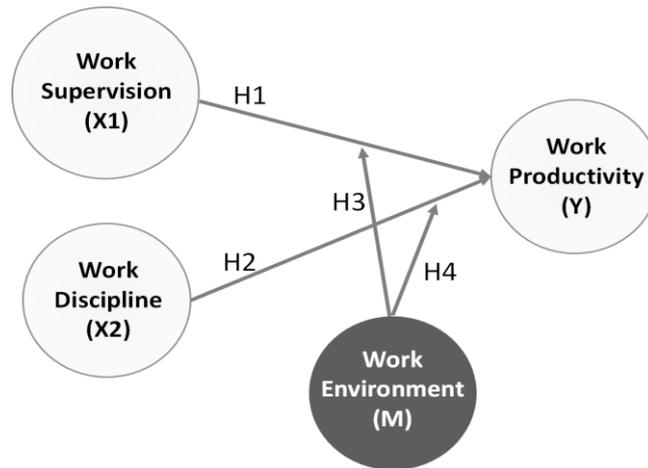
Penelitian (Reksohadiprodjo, Sukanto, 2015) mengemukakan anggapan bahwa lingkungan kerja yaitu kondisi kawasan aktivitas pekerjaan yang harus diatur sehingga tidak mengacaukan aktivitas para pekerja serta agar didapatkan pertumbuhan produktivitas serta menurunnya pengeluaran produksi setiap tahunnya. Indikator lingkungan tempat kerja meliputi ruangan, suhu udara dan kebisingan (Transilvanus et al., 2019).

Produktivitas kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran kerja atau kinerja individu dengan menggunakan input proses sebagai input dan output sebagai output, ukuran kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana mencapai kinerja tinggi dalam suatu organisasi (Permana & Ratnawati, 2022).

Dalam mengukur kenaikan maupun penurunan tingkat produktivitas kerja dibutuhkan suatu indikator-indikator (Edy Sutrisno, 2017), yaitu kemampuan, semangat kerja, mutu, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri, efisiensi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Berfikir
Sumber : Data diolah (2023)

3. Metode Penelitian

Sebelum dilakukan penelitian, seorang peneliti harus menemukan masalah yang akan diteliti. Kebenaran dari masalah itulah yang akan diketahui kebenarannya dari kegiatan ilmiah. Metode penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 130 karyawan di bagian sachet pada PT. LW. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam proses pengemasan sachet di perusahaan tersebut. Variabel yang akan diteliti meliputi waktu kerja, tingkat kelelahan, motivasi, dan kualitas lingkungan kerja. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan terpilih. Setelah data terkumpul, analisis statistik dari output hasil persamaan regresi akan dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel tersebut menggunakan uji t dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang cara meningkatkan produktivitas di PT. LW, diantaranya perusahaan dapat menerapkan sistem *reward* bagi karyawan berprestasi dan *punishment* bagi karyawan yang belum memenuhi kontribusi.

4. Hasil dan Pembahasan

Pada tabel 4.1. menunjukkan bahwa responden bekerja di PT. LW sebesar 130 karyawan. Hasil uji validitas dengan r-tabel 0,1723, menunjukkan seluruh variabel bebas dinyatakan valid karena r-hitung memiliki nilai lebih besar dari r-tabel. Selanjutnya, analisis regresi akan dilakukan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap produktivitas karyawan. Hasil regresi dapat membantu dalam memahami kontribusi relatif dari setiap faktor terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan efisiensi kerja di PT. LW.

Tabel 1. Validitas

No	Work Supervision (X1)	Work Discipline (X2)	Work Environment (M)	Work Productivity (Y)
1	0,26	0,75	0,63	0,66
2	0,54	0,67	0,59	0,63
3	0,55	0,64	0,57	0,67
4	0,66	0,71	0,32	0,56
5	0,51	0,66	0,54	0,52
6	0,54	0,87	0,44	0,70
7	0,62	0,56	0,63	0,58
8	0,70	0,73	0,66	0,57
9	0,45	0,82	0,58	0,53
10	0,00	0,72	0,54	0,56

Sumber: Data diolah (2023)

Uji Reliabilitas menghasilkan pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, hal ini menunjukkan seberapa konsisten hasil pengukuran ketika gejala yang sama dilakukan lebih dari satu kali pada instrumen yang sama. Hasil perhitungan reliabilitas diatas CA yaitu diatas 0,60.

Tabel 2. Reliabilitas

Variables	Cronbach's Alpha
- Work Supervision - X ₁	0,702
- Work Discipline - X ₂	0,913
- Work Environment - X ₃	0,736
- Work Productivity - Y	0,788

Sumber: Data diolah (2023)

Dalam uji normalitas ini distribusi data dalam variabel yang dipakai dapat diketahui dalam penelitian. Hasil dari uji normalitas dihasilkan nilai sebagai berikut :

Tabel 3. Normalitas

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters	Mean	0,00000000
	Std. Deviation	3,51448216
Most Extreme Differences	Absolute	0,069
	Postive	0,069
	Negative	-0,56
Test Statistic		0,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil Output Interpretasi Persamaan Regresi (1)

Uji parsial menggunakan taraf signifikansi 5% dengan nilai t tabel sebesar 1,979 dengan jumlah responden sebanyak 130 orang, serta jumlah variabel bebas 3 yaitu pengawasan, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta terdapat 1 variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

Tabel 4. Parsial Variabel
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.146	3.541		3.713	.000
Pengawasan Kerja (X1)	.376	.076	.349	4.965	.000
Disiplin Kerja (X2)	.305	.045	.477	6.791	.000

a. Dependent Variable: Prodtvs Kerja (Y)

Sumber: Data yang diolah (2023)

Sebelum dilakukan moderasi pada variable Lingkungan Kerja, persamaan regresi linier adalah $Y = 13,146 + 0,376 X_1 + 0,305 X_2$, dihasilkan analisis sebagai berikut :

Analisis data

- a. Nilai signifikansi variabel Pengawasan Kerja sebesar 0,00 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa variabel Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja.
- b. Nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,00 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja.

Dari hasil Tabel 4.4. diketahui variabel Pengawasan (X_1) diperoleh t-hitung sebesar 4,965 > 1,979 (t-tabel) dengan sig.0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Pengawasan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Untuk variabel Disiplin (X_2) diperoleh t-hitung sebesar 6,791 > 1,979 (t-tabel) dengan sig.0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 5. Koefisien Determinasi Sebelum Moderasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.366	3.639

a. Predictors: (Constant), Displn Kerja*Lingk Kerja, Pengawasan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah (2023)

Analisis data

Diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,366 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel Pengawasan kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja sebesar 36,60 %.

Hasil Output dan Interpretasi Persamaan Regresi (2)

Tabel 4.6. Ouput Persamaan Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.696	25.707		1.000	.319
	Pengwsn Kerja (X1)	-1.201	.624	-1.113	-1.926	.056
	Displn Kerja (X2)	1.405	.356	2.203	3.949	.000
	Lingk Kerja (M)	-.071	.634	-.068	-.112	.911
	Pengwsn Kerja*Lingk Kerja	.036	.015	2.361	2.426	.017
	Displn Kerja*Lingk Kerja	-.030	.009	-2.561	-3.268	.001

a. Dependent Variable: Prodtvs Kerja (Y)

Analisis Data

- a. Nilai signifikansi variabel interaksi antara Pengawasan Kerja dengan Lingkungan Kerja sebesar 0,017 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja mampu memoderasi pengaruh variabel Pengawasan Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja.
- b. Nilai signifikansi variabel interaksi antara Disiplin Kerja dengan Lingkungan Kerja sebesar 0,001 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja mampu memoderasi pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja

Tabel 4.7. Koefisien Determinasi Setelah Moderasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.681 ^a	.464	.442	3.414	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja*Lingk Kerja, Pengawasan Kerja (X₁), Lingk Kerja (M), Displn Kerja (X₂), Pengawasan Kerja*Lingk Kerja

Analisis Data

- a. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,442 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel Disiplin Kerja dengan Lingkungan Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja setelah adanya variabel moderasi atau Lingkungan Kerja sebesar 44,20%.
- b. Disimpulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi atau Lingkungan Kerja dapat memperkuat pengaruh variabel Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan sebanyak 130 responden karyawan PT. LW, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan, disiplin dan lingkungan kerja sebagai moderasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengawasan kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil penelitian yang diperoleh dari Uji Parsial (Uji t) Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung > t tabel pada variabel Pengawasan kerja yaitu sebesar -1,926 < 1,97897 dengan nilai signifikansi 0,056 >

0,05 yang berarti bahwa Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. LW.

H₁ : Pengawasan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari Uji Parsial (Uji t) yaitu Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan hasilnya berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai t hitung > t tabel atau nilai Disiplin kerja 3,949 lebih besar dari t-hitung yaitu 1,97897 dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. LW.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

3. Pengaruh Pengawasan kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan Hasil Uji t dengan variabel pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja yang dimoderasi lingkungan kerja, diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,426 lebih besar dari pada 1,97897 (t-tabel) dengan nilai signifikan sebesar $0,017 < 0,05$. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Pengawasan Kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dengan dimoderasi lingkungan kerja.

H₃: Pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi

4. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi.

Berdasarkan hasil Uji t dengan variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja yang dimoderasi lingkungan kerja, diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar -3,268 lebih kecil dari pada 1,97897 (t-tabel) dengan nilai signifikan sebesar $0,01 < 0,05$. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dengan dimoderasi lingkungan kerja.

H₄ : Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Kerja dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengawasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. LW, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji variabel pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial (uji t) terdapat pengaruh positif antara pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. LW. Masalah pengawasan kerja yang terjadi yaitu kurangnya pengawasan dari pimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan disebabkan karena standar yang digunakan dalam pengawasan pekerjaan karyawan belum sebagaimana diharapkan. Rendahnya pengawasan kerja dikarenakan karyawan yang kurang bertanggung jawab dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dan kurangnya tindakan perbaikan oleh karyawan apabila terdapat masalah atau hambatan dalam melaksanakan tugas. Maka hasil yang diperoleh dinyatakan valid. Hal ini mengacu sesuai dengan penelitian (Cahyani et al., 2022).

2. Hasil uji variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dihasilkan adanya pengaruh positif secara parsial (uji t) disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. LW. Karyawan menunjukkan kinerja yang baik dengan melakukan disiplin kerja sesuai ketentuan perusahaan. Karyawan memiliki kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan yang dibuat oleh perusahaan demi kemajuan organisasi.
3. Hasil uji variabel pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dihasilkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial (uji t) dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi menunjukkan bahwa pengawasan kerja sangat dibutuhkan dalam mengawasi jalannya operasional perusahaan. Dengan adanya pengawasan melekat dari pimpinan terhadap karyawan, diharapkan adanya perkembangan dalam pembuatan laporan-laporan atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan.

Hasil uji variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dihasilkan bahwa terdapat pengaruh negatif secara parsial (uji t) dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mendukung adanya kedisiplinan bagi karyawan di perusahaan ini, sehingga karyawan datang tidak tepat waktu karena lingkungan kerja yang tidak nyaman. Sebaliknya apabila lingkungan kerja saat ini memerlukan pembenahan menyeluruh dengan memperhatikan sarana kenyamanan di dalam kantor diharapkan karyawan lebih dapat mendisiplinkan diri untuk bekerja secara optimal untuk mengembangkan organisasi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian yaitu :

1. Hasil penelitian sangat bergantung pada kejujuran responden dalam menjawab kuesioner penelitian.
2. Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada proses pengumpulan data. Aktivitas yang padat dari responden dapat mempengaruhi konsentrasi responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan peneliti saat melakukan wawancara. Untuk meminimalisir keterbatasan ini peneliti melakukan wawancara pada saat pekerja sedang istirahat.
3. Variabel-variabel yang digunakan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel yang terkait dengan kepemimpinan karena pada organisasi ini sangat dibutuhkan peran pemimpin yang dapat mengembangkan organisasi untuk maju.

Daftar Pustaka

- Agustin, Riana; Wijayanti, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education (Jonedu)*, 05(04), 1–23.
- Cahyani, R., Jessy Angelliza Chantica, & Achmad Romadhon. (2022). The Role of Supervisory Management in the company: Commitment and Planning. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 2(4), 186–197. <https://doi.org/10.38035/jlph.v2i4.108>
- Edy Sutrisno, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). Pustaka setia, Bandung.
- Harmawati, E., Farida, U., & Santoso, A. (2022). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1), 104–114. <https://doi.org/10.24269/iso.v6i1.1134>

- Hartawan, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Semeru Jaya Teknik Palembang. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 17(2). <https://doi.org/10.32524/jkb.v17i2.542>
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). the Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8).
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54–63.
- Malayu, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manulang, M. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Maryani, et al, Y. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal Of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(02), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.14>
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2), 121–133. <https://doi.org/10.32493/frkm.v4i2.9808>
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Influence of Work Discipline and Supervision To Increasing Employee Productivity in Pt. Citra Robin Sarana Medan. *Jurnal Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1).
- Nopita, N., Jufri, A., & Hadiwibowo, I. (2022). Peran Kontrak Psikologis Menuju Perilaku OCB Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(2), 202–214. <https://doi.org/10.24269/iso.v6i2.1389>
- Permana, S. Y., & Ratnawati, S. (2022). Analisis Disiplin Kerja dan Kemampuan Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Tahu Rejeki Barokah. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 4(1), 63–69.
- Pratiwi, A., & Yudianto, K. (2023). The Effect of the Work Environment on Work Productivity in PT. Intercontinental Transport Express. *Formosa Journal of Science and Technology*, 2(1). <https://doi.org/10.55927/fjst.v2i1.2645>
- Rahmi, H., Siregar, N. T., & Rahmawati, E. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Aparatur, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(1). <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i1.3625>
- Reksohadiprodjo, Sukanto, & G. (2015). *Manajemen Produksi Edisi 4*. Yogyakarta.
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193). <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Sastrohadiwiryono, B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* ((Pendekatan Administratif dan operasional) (ed.); Edisi 2.). Jakarta Bumi:Aksara.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Tery, G. R. (2016). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Transilvanus, V. E., Darsono, J. T., & Sumarsono, and T. G. (2019). The Impact of Workplace Environment, Motivation and Workplace discipline on Employees' Performance of Local Water Supply Utility at Sikka Regency, Indonesia. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering (Ijasre)*, 5(4). <https://doi.org/http://doi.org/10.31695/IJASRE.2019.33155>
- Williams, J. (2023). Supervision as a secure base: the role of attachment theory within the emotional and psycho-social landscape of social work supervision. *Journal of Social Work Practice*, 37(3). <https://doi.org/10.1080/02650533.2022.2089639>