

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
DI PT DAKWAH INTI MEDIA SURABAYA**

Jaka Nugraha

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email: ngr.jaka@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja di PT Dakwah Inti Media Surabaya, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sementara metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh/ sensus, di mana peneliti menggunakan seluruh jumlah populasi pada obyek penelitian yaitu sebesar 62 responden. Data yang digunakan berjenis data primer yang berasal dari kuisioner dan data sekunder yang berasal wawancara, observasi, dan studi pustaka. Analisis yang digunakan adalah uji instrumen, asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis (t dan f). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas di PT Dakwah Inti Media Surabaya, baik secara parsial maupun simultan. Artinya, produktivitas kerja para karyawan di PT Dakwah Inti Media Surabaya terbilang sangat baik, sejalan dengan perilaku karyawan yang selalu disiplin di tengah lingkungan kerja yang kondusif, serta selalu didukung oleh peningkatan kualitas kompetensi karyawannya melalui pelatihan yang berkala.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work discipline, work environment, and training on work productivity at PT Dakwah Inti Media Surabaya, both partially and simultaneously. The method used in this study uses a quantitative approach. Meanwhile, the sampling method used was a saturated sample / census, where researchers used the entire total population in the study object, which was 62 respondents. The data used are primary data from questionnaires and secondary data from interviews, observations, and literature studies. The analyses used are instrument tests, classical assumptions, multiple linear regressions, and hypothesis tests (t and f). The results of this study show that the variables of work discipline, work environment, and training have a significant and positive influence on productivity at PT Dakwah Inti Media Surabaya, both partially and simultaneously. This means that the work productivity of the employees at PT Dakwah Inti Media Surabaya is very good, in line with the behavior of employees who are always disciplined in the midst of a conducive work environment, and are always supported by improving the quality of their employee's competencies through periodic training.

Keywords : Work Discipline, Work Environment, Training, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Saat ini dinamika dunia kerja menuntut para pemberi pekerjaan dan pekerja untuk bersikap tidak hanya lebih profesional, namun juga harus lebih adaptif dan mampu berinovasi dalam menghadapi perubahan tersebut. Untuk itu, kualitas sumber daya manusia yang unggul dan keseimbangan pola kerjanya sangat penting untuk dijaga dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia ialah seni serta ilmu untuk mengaplikasikan fungsi dari manajemen, yang meliputi *controlling*, *actuating*, *organizing* serta *planning*. Dengan demikian sumber daya manusia bisa ditingkatkan seoptimal mungkin dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan (Emmywati, 2017:1)

Melaksanakan manajemen pada sumber daya manusia sama artinya menjaga stabilitas perusahaan dan tujuan perusahaan. Guna mewujudkan tujuannya perusahaan, salah satunya ialah dengan menjaga serta melakukan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas adalah perbandingan atas hasil yang telah dicapai dan partisipasi dalam jangka waktu tertentu. Dikatakan juga produktivitas merupakan barang/ jasa hasil dari seseorang atau kelompok pekerja dalam waktu yang ditentukan (Sedarmayanti, 2017:341).

Produktivitas adalah masalah yang cukup mendominasi dan memerlukan atensi khusus. Terlebih bagi banyak perusahaan yang sedang berusaha keras menjaga eksistensinya di tengah iklim ekonomi negeri yang fluktuatif. Pengukuran produktivitas kerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kedisiplinan, keadaan lingkungan (Martono: 2019:117) dan pemberian pelatihan pada karyawan (Sutrisno: 2019:103).

Pandemi *COVID-19* memberikan dampak pada tren suatu perusahaan. Saat ini sudah menjadi kebiasaan baru atau hal lumrah apabila seorang karyawan melakukan pekerjaannya dari rumah atau yang biasa dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH).

Sistem bekerja model seperti ini bisa dikatakan sebagai adaptasi situasi yang ternyata mampu memberikan peningkatan pada produktivitas kerja karyawan. Menurut kompas.com, terdapat sebuah survei yang telah dilaksanakan oleh *Pew Research Centre* bulan Januari 2022 yang menemukan bahwa sebanyak 61% dari 5.889 responden merasa sistem WFH lebih cocok dengan mereka karena mampu bekerja lebih produktif dan memiliki keseimbangan hidup yang lebih baik. Namun, di sisi lain sebanyak 21% responden merasa tidak optimal semasa bekerja di rumah karena kurang memadainya

fasilitas yang dimiliki. Efek lain dari bekerja secara remot ini, 60% responden mengatakan bahwa mereka kurang memiliki koneksi dengan para pekerja lainnya.

Berbagai hal positif dan negatif dari sistem kerja WFH ini, banyak perusahaan yang akhirnya menerapkan bekerja dengan sistem hibrida, yang menggabungkan optimasi pada sistem bekerja di kantor serta bekerja dari rumah. Dengan sistem seperti ini, perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menjadwalkan kapan saat bekerja di kantor dan kapan saat bekerja dari rumah. Selain itu, mereka juga diberikan keleluasaan untuk melakukan penyesuaian durasi dan *deadline* kerja.

Produktivitas karyawan dari sistem WFH ini timbul diantaranya sebagai akibat dari efektivitas dan efisiensi yang disebabkan oleh karyawan tidak lagi membutuhkan waktu lebih panjang untuk mempersiapkan diri seperti berdandan serta perjalanan berangkat ke kantor dan pulang ke kantor, yang biasanya harus menghadapi kemacetan di jalan, sehingga mereka lebih produktif saat bekerja di rumah. Namun di sisi lain, akibat dari penghematan waktu tersebut karyawan merasakan beban kerja yang lebih banyak dan durasi kerja yang lebih panjang. Jika biasanya secara ideal pekerjaan untuk dua hari, harus diselesaikan di hari yang sama. Hal ini tidak jarang membuat karyawan cenderung lebih stress, akibat dari kapasitas yang lebih tinggi. Kendati memiliki dampak negatif tersebut, terdapat data sebuah studi *The Future of Work and Digital Transformation* yang diprakarsai oleh perusahaan Lenovo pada tahun 2021, menyatakan bahwa 83% perusahaan berencana melanjutkan sistem bekerja secara jarak jauh ini, namun dalam paruh waktu. Sementara itu sebanyak 60% karyawan menyatakan senang melakukan hal tersebut dan setuju dengan rencana perusahaan untuk melanjutkan model kerja seperti itu.

Sistem WFH ini juga menggeser makna disiplin kerja pada umumnya, jika biasanya suatu keharusan bagi karyawan untuk bekerja pada jam tertentu dan di suatu tempat tertentu, maka perubahan fleksibilitas terjadi pada sistem ini. Selain itu, sistem ini membawa perubahan pada lingkungan kerja yang berbeda pula. Untuk mendukung produktivitas kerjanya karyawan, lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting. Perubahan dinamis ini adalah bentuk respon manusia pada penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, hal ini biasa disebut sebagai adaptasi. Perusahaan juga harus beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Untuk menjaga keseimbangan iklim kerja yang kondusif maka diperlukan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan di perusahaan.

Pada kesempatan ini, peneliti sangat tertarik melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja di suatu perusahaan media elektronik bernama PT Dakwah Inti Media Surabaya” atau yang

biasa dikenal dengan kanal TV9 Nusantara. Perusahaan ini merupakan lembaga penyiaran publik dalam format penyiaran televisi, yang berkantor di Jalan Darmo No. 96, Wonokromo, Kota Surabaya. Basis materi penyiaran dari TV9 ini bermuatan religi Islam yang hadir pertama di Indonesia.

Media televisi biasanya memiliki pola dan sistem kerja yang berbeda dari perusahaan bidang jasa lainnya. Namun tentunya mereka memiliki peraturan dan budaya kerja yang unik dan berorientasi pada hasil, di tengah lingkungan kerja yang mendukung produksi agar berjalan sebagaimana mestinya. Aktivitas karyawan yang sarat kreativitas tinggi berdampak pada cara kerja yang fleksibel dan kasual namun tetap disiplin. Pola kerja seperti itu juga memiliki sisi kekurangan pada manajemen sumber daya manusia, seperti sulitnya pengendalian dan pengawasan kedisiplinan tenaga kerja secara langsung.

Semakin lama produktivitas kerja karyawan bisa terjadi kenaikan maupun penurunan. Untuk itu dibutuhkan peningkatan kualitas keahlian dan kompetensi karyawan, sebagai bagian dari upaya dalam menaikkan tingkat produktivitas kerja, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dengan demikian, manajemen perlu selalu mengelola, mengawasi, dan mengevaluasi karyawannya secara berkesinambungan. Pemaksimalan manajemen sumber daya manusia dengan pola tersebut, sejalan dengan tujuan perusahaan dan menghasilkan keoptimalan produktivitasnya karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Sumber Daya Manusia

Menurut Emmywati (2017:1), manajemen merupakan seni dan ilmu yang mengatur adanya suatu proses mempergunakan manfaat dari SDM (sumber daya manusia) serta beberapa sumber yang lainnya, dengan hemat serta efektif guna merealisasikan tujuan yang tertentu. Manajemen adalah alat yang digunakan dalam mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Dengan adanya manajemen, hasil guna dan daya guna bisa ditingkatkan, utamanya dengan SDM dan sumber lainnya yang sering dikenal dengan istilah 6M, yakni *Men* (manusia), *Money* (uang), *Methods* (metode), *Machine* (mesin), *Materials* (bahan-bahan), dan *Market* (pasar). Manajemen sumber daya manusia (SDM) ialah sebuah ilmu dan hal yang mengandung seni untuk mengaplikasikan fungsi dari manajemen, yaitu meliputi *controlling*, *actuating*, *organizing* serta *planning*. Dengan demikian sumber daya manusia bisa ditingkatkan seoptimal, seefektif, dan seefisien mungkin untuk mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2018:2) ialah sebuah pendekatan yang strategis terhadap manajemen pengorganisasian sumber daya, pengembangan, motivasi dan keterampilan.

Sementara itu, manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan Hasibuan (2019:10) ialah seni dan ilmu yang mengatur peranan serta hubungan pekerja supaya terjadi efisiensi dan efektivitas dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat.

2. Disiplin Kerja

Rivai (2019:599) mengartikan disiplin yaitu sebuah alat yang bisa dimanfaatkan oleh para pemimpin manajemen guna melakukan komunikasi dengan para karyawannya, supaya memiliki kesediaan untuk melakukan perubahan pada suatu perilaku. Selain itu disiplin bisa digunakan sebagai upaya dalam meningkatkan kesediaan serta kesadaran karyawan agar patuh pada semua aturan yang dibuat oleh perusahaan maupun peraturan/norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2019:193), Kedisiplinan merupakan suatu kesediaan dan kesadaran seorang karyawan untuk taat kepada seluruh aturan perusahaan serta berbagai norma sosial yang ada di suatu lingkungan tertentu. Disiplin adalah manifestasi dari rasa tanggung jawab yang besar dari individu terhadap pekerjaan/tugas yang dipercayakan kepadanya. Perihal tersebut menimbulkan semangat dan gairah kerja, mewujudkan tujuannya organisasi bagi warga sekitar serta karyawannya.

Sementara menurut Emmywati (2017:172), kedisiplinan ialah sebuah perbuatan serta sikap yang sesuai pada aturan dalam suatu organisasi atau perusahaan secara tidak tertulis ataupun tertulis. Dalam suatu organisasi kedisiplinan bisa diutamakan apabila sebagian besar peraturan dipatuhi oleh sebagian besar tenaga kerja atau anggota organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu etika atas dasar kesadaran dan rasa tanggung jawab untuk taat terhadap peraturan/ regulasi yang berlaku di perusahaan untuk mewujudkan tujuan bersama.

Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut Rivai (2019:599) yaitu:

1. Kehadiran

Indikator ini ialah yang paling utama dalam mengukur seberapa tinggi/ rendah kedisiplinan kerja para pegawai yang tercermin dari kebiasaan mereka datang tepat waktu atau terlambat.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Setiap perusahaan atau kantor memiliki prosedur dan peraturan yang harus dipatuhi oleh para pekerja di dalamnya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Rasa tanggung jawab seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau kewajiban yang diberikan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Dalam bekerja seorang karyawan yang disiplin selalu berhati-hati dan teliti sehingga pekerjaan dilakukan dengan efektif dan efisien.

5. Etika bekerja

Sifat atau pembawaan yang sesuai norma yang berlaku serta lebih mengutamakan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:65), yaitu semua hal yang terdapat pada lingkungannya para tenaga kerja, yang bisa berpengaruh terhadap dirinya ketika melaksanakan tugas, contohnya alat kerja yang memadai, kebersihan lokasi kerja, kegaduhan, pencahayaan, ventilasi, kelembaban serta suhu.

Sementara menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja juga bisa didefinisikan sebagai segala hal mengenai perkakas yang dipakai, lingkungan sekitar di mana seseorang melakukan pekerjaannya, metode kerja, yang memiliki pengaruh kerja baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Kasmir (2018:192) mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja ialah suasana atau kondisi disekitar tempat kerja bisa dalam bentuk ruangan, tata letak, infrastruktur, serta terjalinnya hubungan kerja antar rekan pekerja.

Lingkungan kerja berdasarkan pernyataan Sutrisno (2017:118) ialah segala hal sehubungan dengan prasarana maupun sarana yang terdapat di sekitarnya pekerja, yang tengah melaksanakan pekerjaannya dan bisa berpengaruh pada pekerjaan yang dibebankan.

Indikator yang diungkapkan oleh Nitisemito (2018:160) adalah:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja yang dimaksud yaitu suatu keadaan di sekitar karyawan yang tengah melakukan pekerjaannya, yang bisa memberikan pengaruh pada pelaksanaan tugasnya. Suasana di lingkungan kerja diantaranya tempat kerja, fasilitas, penerangan, kebersihan, ketenangan, serta tidak kalah penting yaitu hubungan antar pegawainya.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Yaitu tidak terdapat intrik antar pekerja serta hubungannya yang harmonis. Hubungan semacam inilah yang dapat berpengaruh terhadap karyawan tetap tinggal dan betah di dalam satu organisasi atau perusahaan.

3. Hubungan bawahan dengan pimpinan

Selain memiliki hubungan harmonis dengan sesama rekan kerja, merupakan faktor penting jika bawahan dan pimpinan juga bisa saling memiliki hubungan harmonis, untuk menunjang kenyamanan di dalam lingkungan kerja yang sama.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang dimaksud adalah alat yang lengkap dan mutakhir. Tentu saja fasilitas tersedia dengan memadai akan menunjang proses pekerjaan para karyawan.

4. Pelatihan

Menurut Larasati (2018:110) pelatihan atau yang biasa dikenal dengan training merupakan pendidikan yang mempergunakan prosedur secara terorganisir serta sistematis dengan jangka waktu yang pendek. Dengan demikian pekerja non manajerial bisa mempelajari keterampilan serta pengetahuan yang bersifat teknis guna mencapai tujuan yang tertentu.

Sementara menurut Dessler (2017:235) pelatihan memiliki arti memberikan keahlian yang dibutuhkan kepada pegawai baru maupun lama untuk meningkatkan kinerja mereka, seperti memberikan kepada bagian penjualan bagaimana cara menjual produkmu.

Definisi pelatihan menurut Afandi (2018:129) yaitu suatu proses pembelajaran yang dibuat untuk memberikan perubahan pada kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas kewajibannya. Proses pelatihan biasanya dilakukan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan tenaga kerja, sebab latihan hanya diberikan kepada tenaga kerja yang bersangkutan di perusahaan tersebut. Pelatihan ini diberikan setelah seorang pegawai mendapatkan penempatan dan tugas sesuai bidangnya masing-masing.

Pada intinya, pelatihan kerja adalah suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dan juga kemampuan tenaga kerja supaya bisa melakukan pekerjaan atau tugas yang telah dibebankan kepada dirinya secara efisien dan efektif.

Indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2017:44) adalah sebagai berikut:

1. Instruktur

Pemilihan instruktur atau pelatih biasanya dipilih yang mempunyai kualifikasi yang unggul sesuai dengan bidangnya. Selain itu, juga diperhatikan personalitasnya,

kompetensi, dan pendidikannya. Hal ini dilakukan mengingat para pelatih atau instruktur ini memiliki orientasi untuk meningkatkan keahlian tertentu.

2. Peserta

Peserta yang akan mendapatkan kesempatan untuk dilatih adalah mereka yang terseleksi secara kualitatif dan memiliki semangat tinggi untuk bergabung dalam pelatihan perusahaan tersebut.

3. Materi

Pelatihan SDM (sumber daya manusia) adalah kurikulum ataupun materi yang memiliki relevansi terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Pemilihan materi pelatihan yang paling mutakhir diharapkan bisa membuat peserta pelatihan memahami problematika yang terjadi sesuai dengan kondisi yang dihadapi saat ini.

4. Metode

Untuk mencapai efektivitas pelatihan, maka pemilihan metode pelatihan disesuaikan dengan varian materi dan komponen para anggota pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan lahir karena tujuannya telah ditentukan, khususnya mengenai penyusunan *planning* aktivitas dan penempatan sasaran, serta realisasi hasil dari pelatihan. Disamping itu, seharusnya manajemen lebih aktif untuk menyosialisasikan adanya pelatihan di perusahaan agar para peserta merasa memiliki efektivitas tinggi dalam kegiatan tersebut. Oleh karena itu, pelatihan karyawan harus dikelola sebaik mungkin, sebab melalui pelatihan kerja oleh perusahaan berguna untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

5. Produktivitas Kerja

Produktivitas yang disampaikan oleh Sedarmayanti (2017:341) ialah suatu perbandingan atas hasil yang telah tercapai serta partisipasi dalam jangka waktu tertentu. Dikatakan juga produktivitas merupakan barang/ jasa hasil dari seseorang atau kelompok pekerja dalam waktu yang ditentukan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Martono (2019:117), bahwasanya produktivitas adalah rasio diantara besarnya volume *output* terhadap *input* yang dipakai.

Sementara menurut Busro (2018:344) produktivitas memiliki arti hasil pengukuran dari sebuah kinerja yang memperhitungkan sumber daya yang dimanfaatkan, contohnya sumber daya manusia. Produktivitas ialah perbandingan diantara hasil (*output*) dan masukan (*input*). Produktivitasnya akan naik jika diikuti meningkatnya hal-hal seperti

efisiensi (waktu, tenaga, bahan), teknik produksi, sistem kerja, dan juga keterampilan dari tenaga kerja. Terjadinya efisiensi yang semakin baik, maka produktivitas juga akan naik.

Produktivitas menurut Sutrisno (2017:97) ialah ukuran dari efisiensinya produktif. Sebuah perbandingan diantara hasil masukan serta keluaran. Biasanya, tenaga kerja membatasi masukan, sementara itu keluarannya diukur dalam satuan bentuk, nilai serta fisik.

Menurut Ganyang (2018:176), guna mengetahui seberapa besar produktivitas diperlukan indikator berikut:

1. Kualitas

Pemenuhan standar kualitas dari suatu produk harus benar-benar diperhatikan. Divisi riset dan pengembangan hendaknya selalu memperbaiki kualitas di semua bidang. Produk yang memiliki kualitas inilah yang bisa diterima pasar, sehingga menghasilkan keuntungan.

2. Kuantitas

Selain kualitas yang optimal, kuantitas atau seberapa banyak produk yang dapat dihasilkan harus sesuai dengan target yang ditentukan. Jika produk jadi dan kemudian dijual jumlahnya hanya sedikit atau tidak sesuai target, maka akan berpengaruh pada harga pokok produksi yang melambung tinggi. Akibatnya harga jual juga akan tinggi, akibatnya produk tidak mampu bersaing di pasaran.

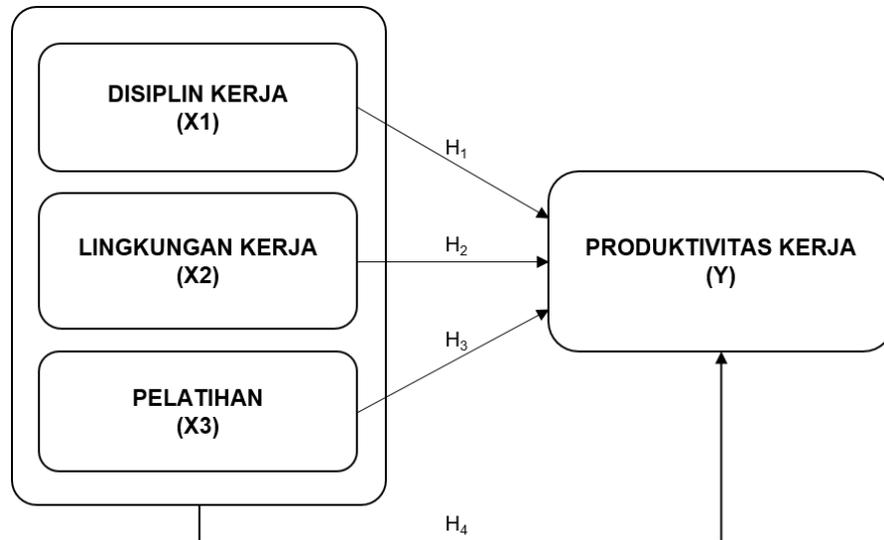
3. Kontinuitas

Produk yang berkualitas dan dalam jumlah yang cukup harus terus dijaga kontinuitasnya dalam periode yang lama dan selalu dalam kondisi yang stabil.

4. Kehematan

Suatu hasil yang diproduksi harus cermat dalam hal waktu, penggunaan bahan baku, dan berbagai sumber daya lainnya. Hal ini bisa dilakukan supaya harga pokok produksi rendah.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2022)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang digunakan berdasarkan berangka berpikir di atas ialah:

- H₁ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Dakwah Inti Media Surabaya.
- H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Dakwah Inti Media Surabaya.
- H₃ : Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Dakwah Inti Media Surabaya.
- H₄ : Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Dakwah Inti Media Surabaya.

METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana seperti yang disampaikan oleh Sugiyono (2018:15) metode kuantitatif adalah metode atas dasar positivisme yang tujuannya guna memberi penggambaran serta pengujian hipotesis yang sudah peneliti buat. Penelitian kuantitatif banyak memuat angka (pengolahan dan pengumpulannya) serta hasilnya didominasi dengan angka.

Metode kuantitatif yang dipakai oleh peneliti berjenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif berdasarkan pernyataan Sugiyono (2018:11) ialah metode penelitian yang menjelaskan dan menggambarkan variabel independen (bebas) untuk dilakukan analisis pengaruhnya terhadap variabel dependen (terikat).

2. Instrumen Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Dakwah Inti Media Surabaya yang berjumlah 62 orang. Sampel pada penelitian ini diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:84) sampling jenuh disebut juga dengan sensus, di mana semua anggota populasinya dijadikan menjadi sampel. Perihal tersebut dikarenakan jumlah populasinya tidak besar, atau peneliti ingin melakukan generalisasi dengan kesalahan yang seminimum mungkin. Maka pada penelitian yang dilakukan di PT Dakwah Inti Media Surabaya ini, peneliti mengambil sejumlah 62 orang yang merupakan jumlah keseluruhan pegawai perusahaan tersebut.

4. Teknik Pengumpulan Data

Perlu metode untuk mengumpulkan data guna mendapatkan data yang dibutuhkan melalui teknik pengumpulan data primer. Peneliti memakai kuisiner untuk mengumpulkan data primer. Sugiyono (2018:142) menerangkan angket atau kuisiner ialah metode untuk mengumpulkan data dengan memberikan serangkaian pernyataan ataupun pertanyaan secara tertulis untuk dijawab/diisi responden. Kuisiner ini secara langsung dibagikan pada responden melalui *link google form*, yaitu sebuah aplikasi berisi lembar formulir secara online.

Pernyataan-pernyataan yang tersaji di dalam lembar kuisiner akan disertai dengan alternatif pilihan jawaban yang akan dipilih responden. Kemudian jawaban responden tersebut diukur menggunakan *Skala Likert*.

Skala Likert yang peneliti gunakan adalah sekor dari 1 sampai 5. Besar angka tersebut menunjukkan seberapa besar bobot respon dalam menyikapi kondisi yang responden rasakan dari suatu pertanyaan yang diberikan. Sekor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju, sekor 2 untuk jawaban Tidak Setuju, sekor 3 untuk jawaban Ragu-Ragu, sekor 4 untuk jawaban Setuju, dan sekor 5 untuk jawaban Sangat Setuju.

5. Teknik Analisis Data

Pengalisan data kuantitatif pada penelitian ini dinyatakan dengan angka-angka. Data yang didapat akan disajikan dalam tabel untuk memudahkan peneliti dalam melakukan analisis dan memahami data, sehingga data yang ditampilkan lebih sistematis. Analisis data tersebut dilaksanakan menggunakan penerapan program statistik *Statistical Product and Service Solutions* atau SPSS Versi 25.0.

Agar dapat melihat gambaran komprehensif dari sampel yang berhasil dikoleksi dan apakah sampel tersebut telah memenuhi syarat laik dijadikan sampel, maka peneliti akan menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif menurut Ghazali (2018:19) yaitu minimum-maksimum, *deviation standart* (standar deviasi), *mean* (rata-rata). *Mean* berguna untuk estimasi seberapa besar rata-rata populasi yang telah diperkirakan dari sampel. Standar deviasi dipakai untuk mendefinisikan dispersi rata-ratanya sampel, Sementara itu, minimum-maksimum dipakai guna mengetahui nilai maksimum serta minimumnya populasi.

Uji-uji yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain Uji Instrumen (Reliabilitas dan Validitas), Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinieritas, dan Heterokedastisitas), Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2), dan Uji Hipotesis (Uji t dan Uji f).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	62	3	5	4.40	.639
X1.2	62	3	5	4.50	.536
X1.3	62	1	5	4.27	.833
X1.4	62	2	5	4.40	.712
X1.5	62	3	5	4.61	.523
X1.6	62	3	5	4.39	.583
Disiplin (X1)	62	3.33	5.00	4.4301	.41985
X2.1	62	1	5	3.84	1.104
X2.2	62	2	5	4.10	.863
X2.3	62	1	5	3.87	1.138
X2.4	62	2	5	4.26	.886
X2.5	62	1	5	4.26	.848
X2.6	62	2	5	4.34	.829

Lingkungan (X2)	62	2.00	5.00	4.1102	.77937
X3.1	62	2	5	4.52	.695
X3.2	62	2	5	4.50	.671
X3.3	62	1	5	4.31	.879
X3.4	62	1	5	4.24	.918
X3.5	62	2	5	4.23	.838
X3.6	62	2	5	4.24	.783
Pelatihan (X3)	62	2.00	5.00	4.3387	.64794
Y1.1	62	3	5	4.45	.563
Y1.2	62	2	5	4.45	.619
Y1.3	62	3	5	4.39	.583
Y1.4	62	2	5	4.35	.630
Y1.5	62	2	5	4.19	.807
Produktivitas (Y)	62	2.60	5.00	4.3677	.50725
Valid N (listwise)	62				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan nilai Mean dari akumulasi jawaban responden menunjukkan indikator disiplin kerja tertinggi adalah X1.5 yakni mengenai tingkat kewaspadaan tinggi dengan skor 4,61. Sementara, indikator dengan nilai terendah yaitu X1.3 sebesar 4,27, yaitu indikator kehadiran.

Indikator pada Lingkungan Kerja dengan skor tertinggi sebesar 4,34 yaitu indikator X2.6 tentang hubungan bawahan dengan pimpinan, sementara yang terendah sebesar 3,84, yaitu indikator X2.1 mengenai suasana kerja.

Indikator pelatihan dengan skor terendah adalah indikator X3.5 yaitu tentang tujuan pelatihan dengan nilai sebesar 4,23. Sementara itu, indikator dengan skor tertinggi yakni X3.1 tentang Instruktur pelatihan sebesar 4,52.

Indikator produktivitas dengan skor tinggi adalah indikator Y1.1 tentang efisiensi dalam bekerja dan Y1.2 tentang kualitas kerja dengan skor sebesar 4,45. Sementara, indikator dengan skor terendah adalah indikator Y1.5 tentang kontinuitas produktivitas kerja dengan nilai sebesar 4,19.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2

Koefisien Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	VIF
		B	Std. Error	Coefficients Beta	
1	(Constant)	1.449	.600		
	Disiplin (X1)	.385	.144	.319	1.210
	Lingkungan (X2)	.097	.094	.150	1.767
	Pelatihan (X3)	.187	.115	.239	1.856

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel hasil dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,449 + 0,385 X_1 + 0,097 X_2 + 0,187 X_3 + e$$

Keterangan:

- X_1 : Disiplin Kerja
 X_2 : Lingkungan Kerja
 X_3 : Pelatihan
 e : Tingkat kesalahan

Berdasarkan persamaan linear berganda di atas bisa diketahui penjelasannya yaitu:

1. Nilai konstanta 1,449, artinya bila variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, serta Pelatihan dianggap tetap/konstan, sehingga dapat diprediksi Produktivitas Kerjanya meningkat sebanyak 1,449 satuan.
2. Disiplin kerja (X_1) skor koefisiennya yaitu 0,385, artinya bila variabel disiplin kerjanya naik satu satuan maka yang lainnya masih tetap, sehingga bisa diprediksi bahwa nilai produktivitas kerja naik sebesar 0,385.
3. Variabel lingkungan kerja (X_2) skor koefisiennya sebanyak 0,097, berarti jika nilai variabel lingkungan kerjanya naik satu satuan maka yang lainnya konstan, sehingga dapat diprediksi bahwa nilai produktivitas kerja juga akan naik sebesar 0,097.
4. Variabel pelatihan (X_3) skor koefisiennya sebanyak 0,187, berarti apabila skor variabel pelatihan naik satu satuan maka yang lainnya konstan/tetap, sehingga bisa diprediksi bahwa nilai produktivitas kerja mengalami kenaikan sebesar 0,187.
5. Dari ketiga variabel tersebut yakni disiplin kerja (X_1) skor koefisiennya sebanyak 0,385, lingkungan kerja (X_2) skor koefisiennya sebanyak 0,097, pelatihan (X_3) skor koefisiennya sebanyak 0,187, terlihat bahwa disiplin kerja ialah variabel bebas yang

lebih dominan mempengaruhi produktivitas kerjanya, dikarenakan nilainya yang paling menjauhi nilai 0.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.322	.287	.42840

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Atas dasar hasil tabel diatas bisa diketahui bahwasanya besar nilai R² adalah 0,322. Ini berarti bahwa varian variabel Produktivitas Kerja sebesar 32,2%, bisa dikemukakan oleh tiga variabel pelatihan, lingkungan kerja serta disiplin kerja. Sementara sisanya yakni 67,8% bisa dijelaskan oleh faktor lainnya diluar model.

c. Uji Hipotesis

H₁. Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4
Koefisien Uji t Variabel Disiplin Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.871	.614		3.048	.003
	Disiplin (X1)	.564	.138	.466	4.085	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Sesuai tabel pengujian t disiplin (X1) di atas menjelaskan skor signifikansinya yaitu $0,00 < 0,05$, serta skor t hitungunya sebanyak $4,08 > t$ tabelnya sebanyak 1,67, sehingga H₀ ditolak, maka secara parsial variabel disiplin kerjanya dinyatakan mempengaruhi Produktivitas Kerja dengan signifikan.

H₂. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 5

Koefisien Uji t Variabel Lingkungan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.256	.320	10.187	.000	
	Lingkungan (X ₂)	.270	.076	.416	3.539	.001

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Sesuai tabel uji t lingkungan (X₂) di atas memperlihatkan skor signifikansinya sebanyak $0,01 < 0,05$, serta skor t hitunganya sebesar $3,53 > 1,67$, maka H₀ ditolak, maka secara parsial variabel Lingkungan Kerjanya dinyatakan mempengaruhi Produktivitas Kerja dengan signifikan.

H₃. Pengaruh Pelatihan (X₃) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 6

Koefisien Uji t Variabel Pelatihan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.790	.393	7.108	.000	
	Pelatihan (X ₃)	.364	.090	.464	4.062	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel hasil uji t Pelatihan (X₃) di atas memperlihatkan skor signifikansinya sebanyak sebesar $0,00 < 0,05$, serta skor t hitunganya sebesar $4,06 > 1,67$, sehingga H₀ ditolak, maka variabel Pelatihan dinyatakan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerjanya.

H₄. Pengaruh Disiplin Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Pelatihan (X₃) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 7
Koefisien Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.051	3	1.684	9.174	.000 ^b
	Residual	10.644	58	.184		
	Total	15.695	61			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel hasil olah statistik diatas menunjukkan bahwasanya skor signifikansinya sebesar $0,00 < 0,05$, sementara itu skor f hitunganya sebesar $9,17 > 2,76$, maka H_1 diterima serta H_0 ditolak. Sehingga model regresinya memperlihatkan bahwasanya secara signifikan serta positif variabel pelatihan, lingkungan kerja serta disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara simultan.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

1. Secara positif serta signifikan, disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerjanya di PT Dakwah Inti Media Surabaya.
2. Secara positif serta signifikan, lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja di PT Dakwah Inti Media Surabaya.
3. Secara positif serta signifikan, pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja di PT Dakwah Inti Media Surabaya.
4. Secara simultan, pelatihan, lingkungan kerja serta disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja di PT Dakwah Inti Media Surabaya dengan signifikan.

b. Saran

1. Disiplin kerja di PT Dakwah Inti Media Surabaya terindikasi memiliki kelemahan pada masalah kehadiran karyawan. Untuk meningkatkan kedisiplinan tersebut disarankan manajemen lebih menekankan prosedur jika karyawan akan absen dari pekerjaannya, seperti memberitahu pimpinan pada hari di mana karyawan tidak hadir, membuat rencana dan mengajukan ijin cuti jauh sebelum hari H, dan karyawan diharapkan menyelesaikan tanggung jawabnya yang tertunda pada hari lain.

2. Pada lingkungan kerja terdapat indikasi kelemahan pada suasana kerja karena masalah kebisingan. Untuk meminimalisir kebisingan disarankan, yang pertama, memasang peraturan tertulis di tempat-tempat yang memerlukan ketenangan mutlak, seperti di dekat ruang *voice over*. Yang kedua, memaksimalkan penggunaan alat peredam suara di studio atau ruangan editor yang sarat dengan audio yang keras. Yang ketiga, selalu menutup ruangan dan jendela untuk meminimalisir suara atau gangguan dari luar ruangan. Yang keempat, saling mengingatkan bawahan/ rekan kerja apabila ada yang menimbulkan kebisingan.
3. Pada faktor pelatihan terindikasi tujuan dari kegiatan pelatihan dirasa sebagian karyawan masih belum tepat peruntukannya. Oleh karena itu hendaknya manajemen sebelumnya melakukan sosialisasi kepada peserta-peserta pelatihan supaya mereka bisa memahami tujuan dari penyelenggaraan pelatihan tersebut. Agar pelatihan efektif, efisien, dan tepat sasaran, sebaiknya dilakukan seleksi terhadap karyawan yang sekiranya laik dan benar-benar membutuhkan suatu pelatihan.
4. Kontribusi pengaruh determinasi sebesar 32,2% terbilang masih rendah, untuk itu perlunya meningkatkan produktivitas kerja di PT Dakwah Inti Media Surabaya dengan cara meningkatkan kedisiplinan di tengah lingkungan kerja yang kondusif, serta selalu didukung oleh peningkatan kualitas kompetensi karyawannya melalui pelatihan yang berkala. Selain itu, perlunya memahami faktor-faktor lain agar pengaruhnya bisa mengoptimasi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. 2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Amstrong, M dan Baron F. 2016. *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Emmywati. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Badan Penerbit STIE Mahardhika Surabaya.

- Gayang, Machmed Tun. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. 2018. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu.S. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
2019. Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kustini, E., & Sari, N. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi–BSD. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 303-311.
- Larasati, Sri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Martono, Ricky Virona. 2019. Analisis Produktivitas dan Efisiensi . Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mutiasari, M., Rahmawati, H. U., & Suseno, S. 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. AMA NU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi, 4(2), 98-113.
- Nitisemito, Alex S, 2018, Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Cetakan ke 6. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Notoadmodjo, S. 2018. Metodologi Penelitian Kesehatan. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Noviyanti, Sri, Sudah Siapkah Perusahaan Anda Hadapi Tren Bekerja Secara Hybrid? Kompas.com (diakses pada 4 April 2022).
- Paramarta, Vip, dkk. 2021. Manajemen SUMBER Daya Manusia Teori dan Praktik. Cipta Media Nusantara.
- Rivai, Veithzhal. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Rajagrafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bogor: IN MEDIA.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sukardi. 2021. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. 2019. *The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta*. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.
- Ulum, A. E. K., 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), 173-178.
- Zandi, G., Aslam, A., Selamat, M. H., & Nasir, M. U. 2019. *Effect of Participative Leadership and Employees Training On Organizational Productivity: A Study of E&E Sector in Malaysia*. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 25, 1-10.