



IMPLIKASI DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEGAWAI TELKOM BAGIAN MARKETING SPEEDY KOTA MALANG

Budi Iriani Yudaningrum¹, Indah Datin Nadliroh²

¹Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Koperasi Malang”

²Prodi Keuangan dan Perbankan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Koperasi Malang”

Email : ¹b.iriani.yudaningrum@gmail.com, ²indahdatin@gmail.com

Correspondence: E-mail: b.iriani.yudaningrum@gmail.com

Abstract

Purpose –Dengan latar belakang tersebut maka peneliti ingin mengetahui pengaruh hubungan disiplin kerja dengan produktifitas dari pegawai telkom malang khususnya bagian marketing speedy, dan ingin mengetahui tingkat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas dari pegawai telkom malang khususnya bagian marketing speedy. Sehingga nantinya bisa digunakan untuk acuan dalam perbaikan manajemen yang ada di PT Telkom Malang khususnya bagian marketing speedy.

Design/methodology/approach–Dalam Penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah Pendekatan kuantitatif. Dan jenis dari penelitian kuantitatif ini adalah asosiatif. Dalam penelitian ini menggunakan metode survey. Penelitian ini juga melalui pengujian hipotesis yang selanjutnya dilakukan uji statistik. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2). Dan Variabel dpenden disebut sebagai variabel output, criteria, konsekuen atau disebut variabel terikat adalah Produktivitas Kerja Pegawai.

Findings –Adanya perngaruh yang sangat tinggi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja dan Terdapat perngaruh yang sangat besar dalam pengelolaan lingkungan kerja yang baik dengan produktivitas kerja, hal ini dilihat dari analisa yang di dapatkan berdasarkan hasil olah data yang dilakukan peneliti.

Research limitations/implications –Analisis kuantitatif merupakan salah satu teknik yang hanya mengandalkan hasil kuisisioner, hal ini membutuhkan pengetahuan decision-making untuk pemilihan metodologi yang akan digunakan. Studi kasus seperti ini berasal dari sektor publik perusahaan, beroperasi di wilayah malang. kesimpulan / temuan tidak diberlakukan secara universal

Originality/value – Penelitian ini dilakukan pada marketing external yang manjadi tenaga marketing PT Telkkom , metode penelitian ini menggunakan metode asosiasi dengan menggabungkan wawancara secara lisan dan juga penambahan kuisioer dan juga hasil dari perkembangan yang telah dilakukan. Sehingga lebih reliable dan menggambarkan kondisi riil. Dan saya berharap ada yang lebih mendalam tentang hal ini karena di khususkan dengan dua variable yang paling mencolok dan kelihatan.

Keyword : Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, produktivitas kerja

Paper type : Case Study

ARTICLE INFO

Article History:

Received 1 Jan 2021

Revised 17 Feb 2021

Accepted 25 Feb 2021

Available online 01 Apr 2021

I. INTRODUCTION

Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu pengelolaan sumberdaya manusia dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan dari efisiensi sumberdaya manusia (Hasibuan, 2011). Produktivitas adalah salah satu hasil dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pencapaian tujuan dari produktivitas adalah mampu memaksimalkan jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. SDM dapat menjadi potensi apabila dikelola dengan tepat dan benar sehingga memunculkan dan menghasilkan produktifitas kerja seorang karyawan.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok (Sinungan, 1997). Produk dari produktivitas ini adalah hasil dari peningkatan beberapa elemen yang mendukungnya. Jika hasil produksi meningkat dengan pengelolaan manajemen sumberdaya manusia, maka dapat di katakan manajemen produktivitas dari perusahaan tersebut sudah berjalan dengan baik. Tingkat produktivitas yang tinggi di tandai dengan peningkat jumlah hasil ouput yang di hasilkan. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (*output*) dalam bentuk barang dan jas, dengan masukan (*input*) yang sebenarnya (Handoko, 2011). Salah satu perusahaan yang mampu meningkatkan daya saing dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya adalah dengan meningkatnya jumlah produksi yang ada dalam perusahaan tersebut.

Disiplin kerja merupakan elemen yang menjadi pendukung atas produktivitas dalam sebuah manajemen sumberdaya manusia (Rumondor, 2013). Pengelolaan kedisiplinan karyawan merupakan suatu hal penting dalam meningkatkan produktivitas dari karyawan. Dalam anggota organisasi harus memenuhi syarat dalam ketentuan yang harus dilaksanakan oleh pegawai. Pendisiplinan pegawai adalah bentuk yang di hasilkan dari kegiatan pelatihan

dalam memperbaiki dan juga menambah pengetahuan untuk memperbaiki sikap dan perilaku pegawai (Sidanti, 2015). Dengan statement tersbut maka dapat ketahui bahwa disiplin kerja mampu merubah pola sikap dan perilaku dari karyawan. Disamping itu disiplin kerja juga dinilai mampu meningkatkan produktivitas kerja. Dengan peningkatan dan perubahan sikap dari karyawan maka karyawan akan menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Disiplin kerja yang sudah di terapkan di perusahaan telkom malang sudah berjalan selama bertahun-tahun. Beberapa hal juga sudah di lakukan dengan menerapkan absensi dan juga beberapa punishment kepada setiap pegawai agar mampu bekerja dengan baik dan mampu meningkatkan kedisiplinan diri. Beberapa karyawan sudah mampu menerpakan disiplin kerja dengan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Beberapa hal yang dilakukan Oleh manajer adalah melakukan evaluasi terhadap pola kebiasaan dari karyawan yang ada, akan tetapi hal ini masih belum memberikan pengaruh signifikan untuk peningkatan produktifitas karyawan yang ada.

Lingkungan kerja yang memadai juga menjadikan faktor pendukung dalam peningkatan produktifitas kerja. Hal ini di kemukakan oleh P siagian (Siagian, 2002) menyebutkan bahwa proses peningkatan produktivitas seseorang akan meningkat apabila didalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya di dukung dengan lingkungan yang kondusif. Lingkungan bisa di indikasikan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankannya. Lingkungan kerja juga mampu memperbaiki hubungan kerja antar masing-masing karyawan sehingga terjalin sebuah sinegritas dari pekerjaan yang dijalaninya.

Lingkungan kerja yang ada pada PT telkom malang khususnya di bagian marketing speedy dinilai masih perlu adanya perbaikan agar mampu meningkatkan kinerja, juga mampu mendukung produktivitas dari masing

masing karyawan. Peranan dari lingkungan kerja yang kondusif masih belum terlihat karena lingkungan kerja yang ada masih belum ada perubahan yang signifikan, sehingga belum mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara maksimal. Beberapa keluhan yang di sampaikan karyawan adalah dengan kurangnya beberapa vasilitas yang memadai seperti musholla yang hanya ada di lantai 3, sekat antar karyawan yang kurang tinggi sehingga masih mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga beberapa hal lain. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil PT Telkom malang karena ada kesenjangan tersebut dan bertujuan untuk memperbaiki kondisi tersebut.

Dengan latarbelakang tersebut maka peneliti ingin mengetahui pengaruh hubungan disiplin kerja dengan produktifitas dari pegawai telkom malang khususnya bagian marketing speedy, dan ingin mengetahui tingkat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas dari pegawai telkom malang khususnya bagian marketing speedy. Sehingga nantinya bisa digunakan untuk acuan dalam perbaikan manajemen yang ada di PT Telkom Malang khususnya bagian marketing speedy.

II. LITERATUR REVIEW

Disiplin Kerja

Dalam jurnal J Badaraco (Badaracco, 1998), menyebutkan bahwa Disiplin kerja merupakan tindakan yang berasal dari sebuah etika yang menjadikan sebuah ke kebiasaan yang dianggap perlu dan baik sehingga menjadi terus menerus untuk dilakukan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Aziz, 2016).

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem yang dianut. Dalam hal ini, sistem nilai yang berkaitan langsung dengan

disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin diajarkan atau ditanamkan oleh orang tua, guru, dan masyarakat. Hal tersebut, digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin perusahaan. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Kelman yang dikutip oleh Alfin mengatakan, bahwa perubahan sikap dalam perilaku terdapat tiga tingkatan, yaitu sebagai berikut:

- a. Disiplin karena kepatuhan
Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Dalam hal ini, disiplin kerja dilakukan hanya untuk mendapatkan reaksi positif dari pemimpin yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada, maka disiplin kerja tidak nampak.
- b. Disiplin karena identifikasi
Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pemimpin.
- c. Adil
Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan.
- d. Bersikap positif
Bersikap positif dalam hal ini adalah setiap pelanggaran yang dibuat seharusnya dicari faktanya dan dibuktikan terlebih dahulu. Selama fakta dan bukti belum ditemukan, tidak ada alasan bagi pemimpin untuk menerapkan tindakan disiplin. Dengan bersikap positif, diharapkan pemimpin dapat mengambil tindakan secara tenang, sadar dan tidak emosional.
- e. Terbuka.
Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai. Oleh karena itu, komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini, transparansi mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan

memerlukan konsultasi terutama bila tauran-aturan dirasakan tidak memuaskan karyawan.

Anwar Prabu mengatakan, bahwa terdapat dua macam disiplin kerja (Mangkunegara, 2003), yaitu sebagai berikut :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai agar mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini bertujuan untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal tersebut dilakukan, untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Dalam jurnal Mananeke disebutkan (Mananeke et al., 2014), bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur

kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

b. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja.

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi.

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa konsep diatas maka dapat di ambil kesimpulan bahwa seorang pegawai/karyawan yang mempunyai disiplin kerja adalah karyawan/pegawai yang bekerja dengan menaati semua aturan-aturan atau sistem kerja yang telah ditetapkan. Dengan mematuhi semua aturan yang ada maka sistem yang berjalan di perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik.

A. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dari suatu keadaan dimana karyawan/pegawai melaksanakan tugas dan kewajiban untuk menjalankan sistem yang ada di dalamnya sesuai tugas-tugas yang dibebankan (Kamarulzaman et al., 2011). Lingkungan kerja dapat diciptakan dari kondisi fisik bangunan dan juga fasilitas yang lainnya. Dan beberapa komponen lain terkait dari lingkungan kerja adalah hubungan emosional yang terjadi antara masing masing karyawan. Dalam penelitian Hanafi menyebutkan (Hanafi & Yohana, 2017), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya

untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator Lingkungan kerja yaitu, sebagai berikut :

1. Warna
Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka.
2. Kebersihan
Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Jika lingkungan kerja bersih, maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
3. Penerangan
Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Suhu Udara
Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. Jika ventilasinya cukup, maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.
Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja.
6. Kebisingan.
Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan.
7. Hubungan antar karyawan dan Hubungan dengan atasan.

Lingkungan yang kondusif dapat menciptakan adanya komunikasi yang baik, interaksi yang baik, dan motivasi kerja. Setiap pegawai harus membina hubungan yang harmonis antar pegawai maupun atasan.

Sedangkan indikator Lingkungan Kerja menurut I Saputra (Saputra & Sudharma, 2017), adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik, adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
 - o Suhu Udara.
 - o Kebisingan di Tempat Kerja.
 - o Getaran Mekanis di Tempat Kerja.
 - o Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja.
 - o Penataan di Tempat Kerja.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik, adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.
 - o Pengawasan yang ketat.
 - o Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
 - o Sistem pemberian imbalan.
 - o Perlakuan dengan baik.
 - o Ada rasa aman.
 - o Hubungan berlangsung penuh kekeluargaan.
 - o Mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Lingkungan kerja adalah sesuatu kondisi fisik dan psikis yang ada dalam suatu perusahaan. Kondisi lingkungan perusahaan akan menggambarkan kebiasaan yang dilakukan dalam setiap pekerjaan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Beberapa faktor dan juga indikator yang ada dalam perusahaan tersebut akan menjadi baik apabila pemenuhan fasilitas yang ada memenuhi semua kriteria. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta menyenangkan untuk karyawannya, dengan penciptaan kenyamanan tersebut di harapkan

produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

B. Produktivitas kerja

McGuire mengatakan (McGuire, 2017), bahwa produktivitas adalah jumlah dari sebuah ukuran dimana seorang karyawan atau pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang dapat diukur dari jumlah total output yang dihasilkan atas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang produktif adalah yang mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Sedangkan menurut Robertson menyatakan bahwa (Robertson & Cooper, 2011), karyawan yang mampu melakukan kombinasi antara efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan hingga menyelesaikannya itu yang dinamakan produktif.

Produktivitas kerja di makna sebagai sebuah kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan kompensasi yang di berikan kepada perusahaan berupa sebuah produk, dalam hal ini bisa di lakukan oleh individual, kelompok, maupun organisasi. Hal tersebut dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi. Dalam hal ini, efektivitas dan efisiensi yang difokuskan pada aspek-aspek berikut (Mangkunegara, 2003):

1. Hasil akhir (produk nyata) yang dicapai, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya.
2. Durasi atau waktu lamanya yang digunakan untuk mencapai hasil akhir tersebut.
3. Penggunaan sumber daya secara optimal.
4. Kemampuan beradaptasi dengan permintaan pasar atau pengguna.

Beberapa indikator Produktivitas Kerja yang sudah di ungkapkan oleh Simamora dalam bukunya yaitu (Henry, 2003):

1. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu

dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Sikap Kooperatif, meliputi sikap terhadap organisasi, pimpinan, karyawan lain dan kerja sama.

III. METHODS

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Telkom Malang Bagian Marketing speedy. Dalam Penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Dan jenis dari penelitian kuantitatif ini adalah asosiatif. Dalam penelitian ini menggunakan metode survey. Penelitian ini juga melalui pengujian hipotesis yang selanjutnya dilakukan uji statistik. Data-data tersebut dapat memberikan penjelasan dan keterangan informasi tentang data-data, sehingga peneliti dapat menganalisis penjelasan. Lokasi penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah Plasa Telkom Blimbing Malang yang beralamat di Jl. A. Yani No.11, RW.02.

Variabel independen disebut sebagai *variable stimulus, predictor, antecedent* atau disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiono, 2016).

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2). Dan Variabel dependen disebut sebagai variabel output, criteria, konsekuen atau disebut variabel terikat adalah Produktivitas Kerja Pegawai. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan angket langsung tertutup. Sedangkan cara pemberian nilai dalam penelitian ini menggunakan teknik angket dengan memberi tanda lingkaran, silang, atau *checklist* pada lembar jawaban yang telah tersedia.

IV. RESULTS AND DISCUSSION

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti, maka dapat peneliti memaparkan beberapa data yang diperoleh sebagai berikut :

1. Berdasarkan data “*Descriptive Statistic*” data yang diperoleh mengenai besarnya *mean* (rata-rata) antar variabel adalah

- a. Rata-rata produktivitas sebesar 84,51.
 - b. Rata-rata untuk variabel disiplin sebesar 65,59.
 - c. Rata-rata untuk variabel lingkungan kerja sebesar 89,72.
 - d. Simpangan baku untuk variabel produktivitas sejumlah 12,212.
 - e. Simpangan baku untuk variabel disiplin sejumlah 6,517.
 - f. Simpangan baku untuk variabel lingkungan kerja sejumlah 9,558.
2. Dan Berdasarkan data “*Corelations*” informasi yang diperoleh adalah :
 - a. X_1 dan Y sebesar 0.792 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan (*p value* < 0.05).
 - b. X_2 dan Y sebesar 0.873 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sangat tinggi dan signifikan (*p value* < 0.05).

Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,897 _a	,881	,986	1,357

3. Berdasarkan hasil analisa “*Model Summary*” maka informasi tentang nilai R, adalah besarnya koefisien regresi antara variabel disiplin (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,897 (sangat kuat/tinggi). R Square sebesar 0,881 (kontribusinya sebesar 0,881 x 100 %), hal itu menginformasikan bahwa variabel pendelegasian (X_1), motivasi (X_2), disiplin (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) memberikan sumbangan/kontribusi dalam mempengaruhi variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 88,1 %, dan 11,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.
4. Berdasarkan hasil dari analisa “*Standard Error of the Estimate*” berdasarkan tabel yang *Model Summary* dengan nilai 1,357. Nilai ini adalah untuk menguji model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai *predictor* atau belum. Nilai *standard of the estimate* harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku (Std. Deviation) dan nilainya adalah 9,558. Nilai **Std. Error of the Estimate** lebih kecil dibandingkan dengan nilai simpangan baku, maka model regresi ini bisa dipergunakan sebagai *predictor* Produktivitas kerja karyawan.

Tabel ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3025,224	3	1005,519	651,821	,000
1 Residual	40,316	47	2,321		
Total	3036,550	50			

5. Berdasarkan hasil analisa “Anova” didapatkan informasi bahwa hubungan variabel disiplin (X3), lingkungan kerja (X4) dan produktivitas kerja (Y) adalah sangat

signifikan. Hal itu terlihat dari nilai F sebesar 651,821 dengan nilai *p value* 0.000 (<0.05). Hal itu menjelaskan bahwa hubungan antar variabel adalah sangat signifikan.

Tabel Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,165	1,473		1,420	,002
Disiplin	,513	,051	,411	2,236	,001
Lingkungan kerja	,226	,030	,944	17,233	,000

6. Berdasarkan hasil analisa “Coefficients” didapatkan informasi persamaan regresi. dengan Rumus persamaan garis regresi berganda secara umum, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,165 + 0,513 (0) + 0,226(0)$$

Artinya, apabila pendelegasian $i = 0$, disiplin = 0 ($X_1=0$), dan lingkungan kerja = 0 ($X_2=0$), maka produktivitas kerja karyawan sebesar 3,055.

Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Telkom Malang khususnya bagian marketing speedy Indonesia secara parsial berpengaruh.

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen, apakah adanya kevalidan yang digunakan untuk prediksi variabel dependen. Hasil hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Telkom Malang khususnya bagian marketing speedy secara parsial

Ha : Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Telkom Malang khususnya bagian marketing speedy secara parsial.

Berdasarkan hasil analisa diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai *p value* untuk konstanta sebesar $0.712 > 0.05$, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian untuk nilai *p value*

(**sig.**) variabel disiplin kerja sebesar $0.000 < 0.05$, maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa H_0 **ditolak** yang berarti **ada** pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di PT Telkom Malang khususnya bagian marketing speedy. Dan H_0 **ditolak** yang berarti **ada** pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di PT Telkom Malang khususnya bagian marketing speedy.

Berdasarkan dari hasil analisis terkait disiplin kerja dan juga lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Disiplin kerja Hubungan yang sangat kuat dan sangat tinggi antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dan signifikan (*p value* $0.000 < 0.05$). Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat di intepretasikan sebagai semakin tinggi disiplin kerja dari seorang karyawan maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan. Jadi dalam praktiknya ketika PT Telkom ingin meningkatkan produktivitas dari produk yang di hasilkan dari karyawan maka hal yang dapat di lakukan adalah dengan memperbaiki disiplin kerja yang ada di PT Telkom.

Hasil tersebut mendukung hasil dari jurnal yang di ungkapkan oleh (Leblebici, 2012) dimana “How well

employees get along with the organization influence the employee's error rate, level of innovation and collaboration with other employees, absenteeism and ultimately time period to stay in the job". Suatu pekerjaan dan suatu organisasi harus ada kolaborasi dan ketekunana dalam melaksanakan pekerjaan, ketekunan yang di maksud disini adalah sebuah kedisiplinan pegawai dalam memanfaatkan waktu yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakannya. Terkait dengan ketepatan waktu disini penulis juga menghubungkan dengan target dari pekerjaan yang dilaksanakan. Setiap perusahaan mempunyai target atas semua penjualan yang dilakukan untuk bisa berkembang dan bertumbuh.

Disiplin merupakan salah satu cara yang dipakai dalam memperbaiki dan memenuhi semua target yang diharapkan oleh perusahaan. Seseorang pegawai PT Telkom mempunyai potensi untuk meningkatkan jumlah penjualan termasuk di dalamnya produktivitas karyawan khususnya marketing dari PT Telkom di bagian speedy. Hal ini di dasarkan karena jaringan Telkom sudah berdiri lebih lama di dibandingkan dengan provider yang lain. Dan disisilain merupakan sebuah perusahaan BUMN yang di kelola oleh negara.

Lingkungan kerja Berdasarkan hasil dari analisa data itu memiliki hubungan yang sangat kuat dan juga sangat tinggi antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dan signifikan (p value $0.000 < 0.05$). Berdasarkan hal tersebut dapat di interpretasikan bahwa jika PT Telkom ingin meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan maka dapat dilakukan dengan perbaikan lingkungan kerjanya, sehingga produktivitas kerja dari karyawan nantinya akan meningkat dengan baik dan maksimal. Adapun teori pendukung tentang pernyataan diatas, sebagai berikut:

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik maka

produktivitas kerja akan meningkat dan struktur organisasi akan berjalan dengan baik (Awan & Tahir, 2015). *Work environment plays an important role in an organization. Most of the problems faced by employees are related to working environment. The level of productivity can be increased through developing a conducive working environment in the organization.*

Lingkungan kerja yang nyaman dan baik untuk melakukan aktivitas pekerjaan maka akan meningkatkan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karwayan. Hal tersebut juga terjadi di PT Telkom beberapa hal yang perlu di perhatikan yaitu tersedianya beberapa fasilitas penunjang agar aktivitas kerja dari karyawan yang ada di PT telkom bisa maksimal, sehingga bisa meningkatkan hasil dari kerja karyawan. Dengan meningkatnya hasil dari karyawan maka dapat dikatakan bahwa mampu meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan PT Telkom.

Berdasarkan dua elemen yang sudah di jelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa PT Telkom Plasa Telkom Blimbing Malang harus mampu meningkatkan komponen dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dimana elemen yang digunakan seperti adanya ketepatan waktu datang di kantor atau kehadiran, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kecepatan dalam melayani nasabah, dan beberapa komponen lainnya. Disamping itu beberapa hal juga harus dilakukan adalah dengan memperbaiki lingkungan kerja, dengan memberikan fasilitas tempat ibadah yang baik yang ada di setiap lantai sehingga akses tidak memakan waktu banyak untuk melaksanakan hal tersebut, memperbaiki hiburan baik berupa alunan musik dis etiap ruangan, menyediakan makanan kecil dan snack yang terjangkau, dan beberapa hal yang lain.

V. CONCLUSIONS

Analisis ini menyediakan informasi untuk beberapa aspek seperti yang di

ungkapkan dalam rumusan masalah sehingga beberapa aspek yang dimaksud dapat tersimpulkan dengan baik dan jelas. Aspek tersebut adalah:

1. Adanya pengaruh yang sangat tinggi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja yang dilihat dari analisa berdasarkan olah data yang dilakukan peneliti dan peneliti mengambil kesimpulan bahwa PT Telkom Plasa Telkom Blimbing Malang harus mampu meningkatkan komponen dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dimana elemen yang digunakan seperti adanya ketepatan waktu datang di kantor atau kehadiran, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kecepatan dalam melayani nasabah, dan beberapa komponen lainnya. Sehingga tujuan dari peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Plasa Telkom Blimbing Malang dapat tercapai dengan baik dan maksimal.
2. Terdapat pengaruh yang sangat besar dalam pengelolaan lingkungan kerja yang baik dengan produktivitas kerja, hal ini dilihat dari analisa yang di dapatkan berdasarkan hasil olah data yang dilakukan peneliti. Dan peneliti mengambil kesimpulan bahwa PT Telkom Plasa Telkom Blimbing Malang harus mampu memperbaiki lingkungan kerja yang ada saat ini sehingga menjadi lebih baik. Beberapa hal yang bisa dilakukan adalah dengan memberikan fasilitas tempat ibadah yang baik yang ada di setiap lantai sehingga akses tidak memakan waktu banyak untuk melaksanakan hal tersebut, memperbaiki hiburan baik berupa alunan musik di setiap ruangan, menyediakan makanan kecil dan snack yang terjangkau, dan beberapa hal yang lain.

VI. REFERENCES

- Awan, A. G., & Tahir, M. T. (2015). Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*.
- Aziz, M. A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier*.
- Badaracco, J. L. (1998). The discipline of building character. *Harvard Business Review*.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). PENGARUH MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BNI LIFEINSURANCE. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEDB)*. <https://doi.org/10.21009/jpedb.005.1.6>
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *Pengantar Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Henry, S. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Kamarulzaman, N., Saleh, A. A., Hashim, S. Z., Hashim, H., & Abdul-Ghani, A. A. (2011). An overview of the influence of physical office environments towards employees. *Procedia Engineering*. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2011.11.164>
- Leblebici, D. (2012). Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of a Bank in Turkey. *Journal of Business Economics and Finance*.
- Mananeke, L., Mandey, S., & Katiandagho, C. (2014). PENGARUH DISIPLIN KERJA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGGO AREA MANADO. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i3.5919>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003).

- Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*.
<https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- McGuire, E. J. (2017). Productivity. In *Project Management: A Reference for Professionals*.
<https://doi.org/10.1201/9780203741771>
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). Well-being: Productivity and happiness at work. In *Well-being: Productivity and Happiness at Work*.
<https://doi.org/10.1057/9780230306738>
- Rumondor, V. (2013). MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH MINAHASA SELATAN. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
<https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2844>
- Saputra, I., & Sudharma, I. (2017). PENGARUH PROMOSI JABATAN, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Siagian, P. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. In *Penerbit Rineka Cipta*.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*.
- Sinungan, M. (1997). Produktivitas Apa Dan Bagaimana. In *Jakarta: Bumi Raksa*.
- Sugiono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.