



## Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Xyz

Tiara Ikmalia Agnis<sup>1\*</sup>, Nur Cahyadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia  
[tiaraagnis01@gmail.com](mailto:tiaraagnis01@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [nurcahyadi@umg.ac.id](mailto:nurcahyadi@umg.ac.id)<sup>2</sup>

Alamat: Jl. Sumatera No.101, Gn. Malang, Randuagung, Kec. Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61121

Korespodensi email: [tiaraagnis01@gmail.com](mailto:tiaraagnis01@gmail.com)

**ABSTRACT.** *This study aims to analyze and test the influence of work discipline, physical work environment, and work experience on employee work productivity at PT XYZ. The research approach used in this study is quantitative. The study involved employees of PT XYZ as respondents, with a sample size of 64 respondents. Data analysis was conducted using descriptive statistics and regression analysis. The results of the study indicate that work discipline has a significant positive influence on employee work productivity. However, the physical work environment does not have a significant influence on work productivity. Work experience, on the other hand, has a significant positive influence on employee work productivity at PT XYZ.*

**Keywords:** *Discipline, Environment, Experience, Productivity*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dan pengujian terhadap pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT XYZ. Metode pendekatan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan karyawan PT XYZ sebagai responden dan di ambil 64 responden. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik deskriptif dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT XYZ.

**Kata Kunci:** Disiplin, Lingkungan, Pengalaman, Produktivitas

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam membentuk masa depan organisasi dan mempengaruhi kualitas dan nilainya. Di era saat ini, mayoritas perusahaan berusaha meningkatkan daya saing dengan memperbaiki manajemen secara menyeluruh. Karena persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk menjadi lebih unggul dari pesaing-pesaingnya. Mengelola tenaga kerja yang dimiliki sekarang adalah salah satu strategi untuk unggul yang dapat dilakukan.

Manajemen sumber daya manusia, menurut Adamy (2016), adalah metode yang digunakan manajer untuk menemukan, merekrut, dan mengembangkan bakat untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Pengelolaan SDM yang kurang optimal dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan karena karyawan merupakan aset perusahaan yang paling berharga. Manajemen sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk

menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan kemampuan perusahaan, yang sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan berkelanjutan.

Perkembangan industri jasa konstruksi Indonesia saat ini mengalami pertumbuhan yang signifikan dengan berbagai proyek konstruksi yang sedang berjalan. Persaingan yang ketat mendorong perusahaan konstruksi untuk mengembangkan keunggulan yang membedakan mereka dari pesaing. Salah satu faktor penting dalam industri konstruksi adalah kemampuan untuk menyelesaikan proyek tepat waktu. Karyawan yang produktif berperan dalam mencapai tujuan perusahaan, termasuk menyelesaikan proyek konstruksi sesuai tenggat waktu yang telah disepakati dengan klien. Profitabilitas menjadi fokus utama perusahaan dan produktivitas tinggi karyawan membantu perusahaan mempertahankan dan meningkatkan pendapatan.

Ambiya (2021) menyatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya guna mendapatkan hasil yang memuaskan, baik secara kualitas serta kuantitas. Sedarmayati (2018) menegaskan bahwa produktivitas kerja adalah faktor kunci yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam kesimpulannya produktivitas kerja merupakan faktor yang penting yang diperlukan untuk menjalankan aktivitas yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efisien.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Produktivitas Kerja**

Ambiya (2021) menyatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya guna mendapatkan hasil yang memuaskan, baik secara kualitas serta kuantitas. Pendapat lain Sutrisno (2017) mengatakan produktivitas adalah sikap mental. Suatu sikap mental yang selalu berupaya memperbaiki sesuatu yang telah ada. Percayalah bahwa pekerjaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Dalam kesimpulannya, produktivitas dapat dipahami sebagai suatu kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan mencapai hasil yang memuaskan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Konsep produktivitas juga melibatkan aspek sikap mental, di mana karyawan didorong untuk selalu mengupayakan perbaikan mereka. Dengan demikian, produktivitas tidak hanya terbatas pada hasil kerja yang konkret, tetapi juga mencakup semangat untuk terus berinovasi dan meningkatkan diri.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Putri (2022) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu. faktor internal dan faktor eksternal.

#### a. Faktor internal

- 1) Komitmen terhadap visi dan misi kelembagaan.
- 2) Struktur dan desain karyawan.
- 3) Motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja menunjang tercapainya tujuan.
- 4) Dukungan sumber daya yang dapat digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- 5) Kebijakan perusahaan yang dapat mendorong kreativitas dan inovasi.
- 6) Pelayanan menyenangkan yang dapat diberikan oleh manajer dan mitra.
- 7) Praktik manajemen yang diterapkan oleh manajer.
- 8) lingkungan kerja fisik dan non fisik.
- 9) Kesesuaian tugas yang dilaksanakan dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, minat yang berkembang, kompetensi dan keterampilan yang dikelola.

#### b. Faktor eksternal

- 1) Perundang-undangan, kebijakan pemerintah dan situasi politik.
- 2) Mengembangkan kemitraan.
- 3) Budaya dan mentalitas lingkungan sekitar organisasi.
- 4) Dukungan menyeluruh dari masyarakat dan pemangku kepentingan.
- 5) Tingkat persaingan.
- 6) Pengaruh globalisasi.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82)

## **3. METODOLOGI PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai pendekatan penelitiannya, dimana angka (numerik) merupakan data yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme yang mengkaji populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data adalah alat

penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga hasil yang diperoleh mengetahui apa yang dicurigai (Sugiyono, 2018).

Sugiyono (2018) juga menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk mempelajari populasi dengan menggunakan sampel yang ditentukan dengan teknik sampling konvensional, mengumpulkan dan mengolah data dengan menggunakan instrumen survei, dan menguji hipotesis melalui analisis data kuantitatif/statistik.

### Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah sifat atau nilai objek penelitian dengan variasi yang ditetapkan untuk penelitian dan penarikan kesimpulan. Definisi operasional variabel penelitian harus dirumuskan untuk mencegah kesalahan dalam analisis data. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja, dan variabel endogennya adalah produktivitas kerja. Dalam penelitian ini definisi operasional dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1.** Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Supomo dan Nurhayati:2018)	a. Masuk kerja tepat waktu
		b. Penggunaan waktu secara efektif
		c. Tidak pernah magkir/tidak kerja
		d. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
		e. Target pekerjaan
		f. Membuat laporan kerja harian
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat berinteraksi dengan pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. (Sedarmayanti, 2017:26)	a. Bangunan tempat kerja
		b. Peralatan kerja
		c. Fasilitas
Pengalaman Kerja (X3)	Pengalaman kerja merupakan suatu prosedur di mana karyawan mengumpulkan pengetahuan dan keterampilannya dengan terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas mengenai pola suatu	a. Lama waktu/masa kerja
		b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
		c. Penguasaan terhadap pekerjaan

	pekerjaan. (Manulang, 2013:15)	
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya guna mendapatkan hasil yang memuaskan, baik secara kualitas serta kuantitas. (Ambiya:2021)	a. Kualitas Kerja
		b. Kuantitas Kerja
		c. Ketepatan Waktu

Sumber : Data diolah 2023

### Lokasi penelitian

PT XYZ Manyar Smelter Project berlokasi di jl. Raya manyar KM 11 Manyarejo, Manyarsidorukun, Manyar Sido Rukun, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61151.

### Populasi dan sampel penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT XYZ yang berjumlah 180 karyawan tidak termasuk *Project Manager*, *Site Engineering Manager*, *HSE Coordinator*, *Construction Manager*, *QC Coordinator*, *Site Administration Manager*, dan *Procurement Manager*. Sampel dari populasi diambil menggunakan teknik *Cluster Random Sampling*. Sugiyono (2019) menjelaskan teknik *Cluster Random Sampling* sebagai teknik *sampling* yang digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti sangat luas. Dari 180 karyawan tetap PT XYZ, banyaknya jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Nilai Toleransi

Berdasarkan rumus Slovin yang telah dituliskan di atas perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{180}{1 + 180 (0.1)^2}$$

$$n = 64$$

Hasil yang didapatkan dari perhitungan rumus slovin di atas adalah sebanyak 64 responden. Penggunaan teknik *sampling* ini memerlukan pemerataan jumlah sampel untuk masing-masing divisi.

**Tabel 2.** Jumlah Perwakilan Responden

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Jumlah Perwakilan Responden
1	<i>Engineering &amp; Project Control</i>	28	10
2	<i>Construction</i>	104	37
3	<i>Administration</i>	26	9
4	<i>Procurement &amp; Cost Control</i>	22	8
Total		180	64

*Sumber : Data diolah 2023*

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Sujarweni (2014) menjelaskan data primer sebagai data yang didapatkan serta dikumpulkan secara langsung oleh pelaku penelitian di lokasi/objek yang dituju. Data primer yakni data-data yang didapatkan melalui pengisian kuesioner atau angket oleh responden, panel, kelompok fokus, atau bisa juga dari hasil wawancara dengan narasumber di lokasi objek penelitian. Pada penelitian ini data yang diperoleh ialah jawaban responden atas pernyataan-pernyataan tertulis dalam kuesioner yang disebarakan kepada responden yang berjumlah 64 dan merupakan karyawan PT XYZ. Pengambilan data dari reponden dilakukan dengan menggunakan kuesioner berupa *google formulir* yang disebarakan kepada responden melalui *whatsApp* dan *Telegram*.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak perangkat lunak *smartPLS\_SEM\_4 (Partial Least Square-Structural Equation Modeling)*. Tujuan digunakannya *smartPLS\_SEM* adalah untuk membantu peneliti menguji teori dan menjelaskan apakah ada hubungan antara variabel yang diteliti. *Partial Least Square* dapat menggambarkan variabel laten dan diukur berdasarkan indikator-indikator yang ada (Ghozali:2016).

Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Deskripsi responden

##### Jenis Kelamin

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	62	97
Perempuan	2	3
<b>Total</b>	64	100

*Sumber : Data diolah 2023*

Diketahui bahwa responden laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 97% atau 62 orang, sedangkan responden perempuan sebanyak 3% atau 2 orang. Salah satu kemungkinan penyebab rendahnya jumlah responden perempuan adalah dominasi laki-laki dalam industri proyek pembangunan. Selain itu, pandangan umum bahwa pekerjaan di sektor pembangunan lebih sesuai untuk laki-laki bisa juga mempengaruhi kecenderungan partisipasi responden.

##### Usia

**Tabel 4.** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20-25	9	15
26-30	14	23
31-35	14	21
36-40	9	14
41-45	10	15
>45	8	12
<b>Total</b>	64	100

*Sumber : Data diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa persentase responden pada penelitian ini yang berusia 20-25 tahun sebanyak 15% atau berjumlah 9 orang, responden berusia 26-30 tahun sebanyak 23% atau berjumlah 14 orang. Responden dengan rentang usia 31-35 tahun sebanyak 21% atau berjumlah 14 orang, responden dengan usia 36-40 sebanyak 14% atau berjumlah 9 orang. Responden berusia 41-45 tahun sebanyak 15% dengan jumlah sebanyak 10 orang, dan responden berusia lebih dari 45 tahun sebanyak 12% atau 8 orang responden.

**Pendidikan Terakhir****Tabel 5.** Karakteristik Responden 1

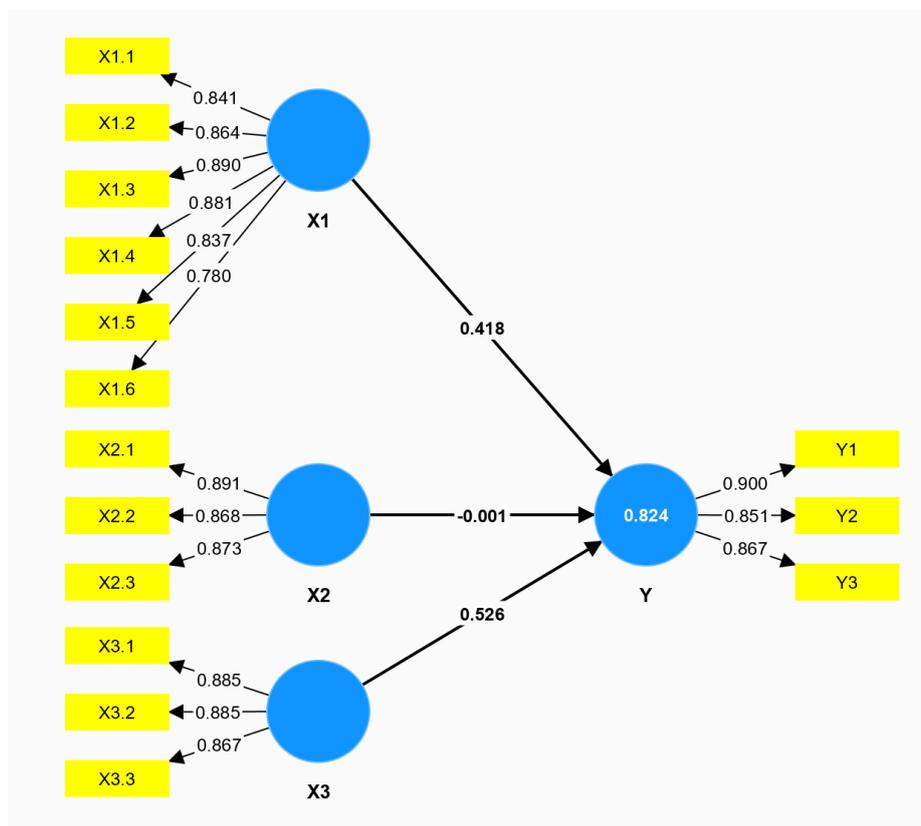
<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>SMP</b>	6	9
<b>SMA</b>	26	41
<b>D1</b>	2	3
<b>S1</b>	30	47
<b>Total</b>	64	100

*Sumber : Data diolah 2023*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa persentase responden dengan pendidikan terakhir SMP berjumlah 6 orang atau sebesar 9%, responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 27 orang atau sebesar 41%, responden dengan pendidikan terakhir D1 berjumlah 2 orang atau sebesar 3%, dan responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 31 orang atau sebesar 47%. Tidak ada responden dengan pendidikan terakhir SD, D3 dan S2.

**Analisis Statistik Data**

Dengan menggunakan alat uji berupa perangkat lunak *smartPLS\_4* hasil uji yang didapatkan setelah melakukan pengolahan data tabulasi kuesioner adalah sebagai berikut:



**Gambar 1.** Hasil Uji menggunakan *smartPLS\_4*

## Analisis Outer Model

### *Convergent Validity*

*Convergent validity* mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Menurut Haryono (2017), nilai *loading factor* > 0,7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya.

**Tabel 6.** Hasil Uji Convergent Validity

	<i>Outer loadings</i>
<b>X1.1 &lt;- X1</b>	0,841
<b>X1.2 &lt;- X1</b>	0,864
<b>X1.3 &lt;- X1</b>	0,890
<b>X1.4 &lt;- X1</b>	0,881
<b>X1.5 &lt;- X1</b>	0,837
<b>X1.6 &lt;- X1</b>	0,780
<b>X2.1 &lt;- X2</b>	0,891
<b>X2.2 &lt;- X2</b>	0,868
<b>X2.3 &lt;- X2</b>	0,873
<b>X3.1 &lt;- X3</b>	0,885
<b>X3.2 &lt;- X3</b>	0,885
<b>X3.3 &lt;- X3</b>	0,867
<b>Y1 &lt;- Y</b>	0,900

<b>Y2 &lt;- Y</b>	0,851
<b>Y3 &lt;- Y</b>	0,867

Sumber : Data diolah 2023

Hasil uji *convergent validity* pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh nilai *outer loading* lebih dari 0,7. Hal ini dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa nilai *loading factor* yang tinggi menunjukkan tingkat kontribusi yang signifikan dari masing-masing indikator terhadap pengukuran faktor laten. Dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini valid dalam mengukur konstruk yang diinginkan, sesuai dengan kriteria *convergent validity* yang ditetapkan.

### **Discriminant Validity**

Pengujian *discriminant validity* pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *cross loading*, yang merupakan evaluasi pada tingkat item pengukuran. Sesuai dengan metode yang dijelaskan oleh Ghazali dan Latan (2015), *discriminant validity* terpenuhi jika setiap item lebih tinggi dalam korelasi dengan variabel yang diukurnya daripada dengan variabel lainnya.

**Tabel 7.** Hasil Uji Discriminant Validity 1

	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>Y</b>
<b>X1.1</b>	0,841	0,724	0,681	0,749
<b>X1.2</b>	0,864	0,627	0,746	0,725
<b>X1.3</b>	0,890	0,666	0,756	0,798
<b>X1.4</b>	0,881	0,723	0,770	0,719
<b>X1.5</b>	0,837	0,687	0,724	0,766
<b>X1.6</b>	0,780	0,660	0,667	0,639
<b>X2.1</b>	0,712	0,891	0,709	0,679
<b>X2.2</b>	0,718	0,868	0,664	0,639
<b>X2.3</b>	0,678	0,873	0,614	0,603
<b>X3.1</b>	0,759	0,686	0,885	0,752
<b>X3.2</b>	0,747	0,657	0,885	0,767
<b>X3.3</b>	0,742	0,654	0,867	0,803
<b>Y1</b>	0,794	0,699	0,781	0,900
<b>Y2</b>	0,734	0,602	0,733	0,851
<b>Y3</b>	0,737	0,612	0,793	0,867

Sumber : Data diolah 2023

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh nilai *cross loading* setiap variabel lebih besar daripada nilai *cross loading* variabel lainnya. Artinya, setiap item lebih cenderung berkorelasi lebih tinggi dengan variabel yang seharusnya diukurnya daripada dengan

variabel lain dalam model. Keputusan ini menyiratkan bahwa setiap indikator konstruk berhasil membedakan variabel yang diukurnya dari variabel lainnya dalam analisis.

Dengan demikian, hasil pengujian *discriminant validity* menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap memiliki kemampuan untuk membedakan antara variabel-variabel yang diukurnya.

### **Composite Reliability**

Ghozali (2015) menyatakan uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu instrumen dalam mengukur konstruk. Rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima (Ghozali and Latan, 2015).

**Tabel 8.** Hasil Uji Composite Reliability

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>
<b>X1</b>	0,923	0,940
<b>X2</b>	0,851	0,909
<b>X3</b>	0,853	0,911
<b>Y</b>	0,844	0,906

*Sumber : Data diolah 2023*

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh nilai *composite reliability* untuk konstruk-konstruk yang diukur oleh instrumen penelitian ini semuanya lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran memiliki tingkat reliabilitas yang baik, dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang bersangkutan. *Composite reliability* yang tinggi menandakan bahwa variabilitas yang diukur oleh konstruk-konstruk tersebut secara konsisten dapat diukur dengan akurat, dan bahwa hasil pengukuran dapat dipercaya.

Dengan nilai *composite reliability* yang memenuhi atau lebih dari 0,7, hasil ini menegaskan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap sebagai alat yang handal dan dapat diandalkan dalam mengevaluasi konstruk-konstruk yang sedang diteliti.

### **Analisis Inner Model**

#### **R-Square**

Dalam penelitian ini, nilai *R-square* digunakan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variabel endogen, dalam hal ini variabel Y. Klasifikasi kriteria yang diberikan oleh Chin (1998), nilai *R-Square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67,

nilai *R-Square* dikategorikan moderat jika menunjukkan nilai 0,33 atau lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan nilai *R-Square* dikategorikan lemah jika lebih menunjukkan nilai 0,19 atau lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33.

**Tabel 9.** Hasil Uji *R-Square*

	<b>R-square</b>
<b>Y</b>	0,824

*Sumber : Data diolah 2023*

Hasil uji pada variabel Y menunjukkan nilai *R-square* sebesar 0,824. Dari perspektif kriteria yang diberikan, nilai *R-square* yang melebihi 0,67 menunjukkan bahwa model ini memiliki pengaruh yang kuat dalam menjelaskan variasi variabel endogen Y. Keputusan ini memberikan indikasi bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini berhasil menggambarkan hubungan antar konstruk, khususnya dalam hal variasi variabel Y.

#### **F-Square**

Pengujian *f-Square* dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh relatif dari variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Klasifikasi kriteria *f-Square* oleh Ghazali & Latan (2015) adalah nilai *f-square* 0,35 atau lebih dari 0,35 dinyatakan kuat, nilai *f-square* 0,15 atau lebih dari 0,15 namun kurang dari 0,35 dinyatakan moderat, nilai *f-square* 0,02 atau lebih dari 0,02 namun kurang dari 0,15 dinyatakan lemah. Nilai yang lebih kecil dari 0,02 dinyatakan tidak berpengaruh.

**Tabel 10.** Hasil Uji *f-Square*

	<b>f-square</b>
<b>X1 -&gt; Y</b>	0,214
<b>X2 -&gt; Y</b>	0,000
<b>X3 -&gt; Y</b>	0,404

*Sumber : Data diolah 2023*

Hasil uji *f-square* pada variabel-variabel eksogen terhadap variabel endogen menunjukkan perbedaan dalam tingkat pengaruhnya. Variabel X1 menunjukkan pengaruh kecil terhadap variabel Y dengan nilai *f-square* sebesar 0,214. Sebaliknya, variabel X2 tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, ditempatkan dalam kategori Tidak Berpengaruh dengan nilai *f-square* sebesar 0,000. Di sisi lain, variabel X3 menunjukkan pengaruh besar terhadap variabel Y dengan nilai *f-square* sebesar 0,404. Dengan demikian, berdasarkan kriteria yang digunakan, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memberikan pengaruh kecil, variabel X2 tidak memberikan pengaruh yang signifikan, sementara variabel X3 memberikan pengaruh besar terhadap variabel Y.

#### **VIF**

Pengujian *Variance Inflation Factor* (VIF) dilakukan untuk mengevaluasi adanya masalah multikolinearitas, yang mengindikasikan korelasi tinggi antar konstruk. Klasifikasi kriteria VIF oleh Ghozali & Latan (2015) adalah nilai VIF > 5 menunjukkan adanya indikasi masalah multikolinearitas, nilai VIF < 5 menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

**Tabel 11.** Hasil Uji VIF

	VIF
X1 -> Y	4,625
X2 -> Y	2,955
X3 -> Y	3,883

*Sumber : Data diolah 2023*

Hasil uji VIF X1 terhadap Y sebesar 4,625, nilai VIF X2 terhadap Y sebesar 2,955 dan X3 terhadap Y menunjukkan nilai VIF 3,883. Berdasarkan kriteria yang disebutkan, hasil menunjukkan bahwa nilai VIF pada semua konstruk < 5. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas yang signifikan dalam model. Oleh karena itu, hasil uji VIF menunjukkan bahwa variabel-variabel eksogen dalam model ini memiliki tingkat korelasi yang dapat diterima. Keputusan ini memberikan keyakinan bahwa model tersebut dapat dipercaya dalam mengevaluasi pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen tanpa terganggu oleh masalah multikolinieritas yang signifikan.

### **Pengujian Hipotesis**

Hasil uji hipotesis ini mengevaluasi apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel endogen (Y) dengan variabel eksogen (X1, X2, dan X3) yang telah diteliti. Pada hipotesis alternatif ( $H_a$ ), peneliti menduga bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel endogen dan eksogen. Berdasarkan tetapan yang diberikan oleh Husein (2015), pengujian hipotesis menggunakan nilai t-statistik harus lebih dari 1,96 dan *P-values* dengan tingkat signifikansi alpha 5%.

**Tabel 12.** Hasil Uji Hipotesis

	<i>T statistics</i> ( O/STDEV )	<i>P values</i>
X1 -> Y	3,377	0,001
X2 -> Y	0,012	0,990
X3 -> Y	4,450	0,000

*Sumber : Data diolah 2023*

Hasil uji menunjukkan variabel X1 memiliki nilai T-statistik sebesar 3,377 dengan *P values* sebesar 0,001. Variabel X2 memiliki nilai T-statistik sebesar 0,012 dengan *P values*

sebesar 0,990. Sementara variabel X3 memiliki nilai T-statistik sebesar 4,450 dengan P *values* sebesar 0,000.

Berdasarkan kriteria yang disebutkan, variabel X1 dan X3 menunjukkan nilai T-statistik yang lebih besar dari 1,96 dan P *values* yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak untuk X1 dan X3, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1 dan X3 dengan variabel Y. Namun, untuk variabel X2, nilai T-statistik tidak melebihi 1,96 dan p-*values* lebih besar dari 0,05, sehingga  $H_a$  ditolak dan tidak terdapat bukti yang cukup untuk menegaskan adanya pengaruh yang signifikan antara X2 dengan variabel Y. Keputusan ini menunjukkan bahwa hanya variabel X1 dan X3 yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y dalam model yang diteliti, sementara variabel X2 tidak memberikan dampak signifikan secara statistik.

## **Pembahasan**

### **Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja**

Variabel X1 menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Hasil *loading factor* pada *outer* model menunjukkan bahwa indikator-indikator yang mewakili X1 memiliki hubungan yang kuat dengan variabel tersebut. Nilai T-*statistic* yang signifikan 3,481 dengan P-*value* 0,001 pada *inner* model menegaskan bahwa pengaruh ini tidak hanya signifikan secara statistik, tetapi juga substansial secara praktis. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara X1 dan Y.

Dengan meningkatnya tingkat disiplin kerja, seperti kehadiran yang tepat waktu, penggunaan waktu yang efektif, dan ketekunan dalam mencapai target, karyawan dapat mengurangi risiko pelanggaran indisipliner. Hal ini, dapat meningkatkan efisiensi kerja, menghindari keterlambatan dalam penyelesaian proyek, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memainkan peran krusial dalam menciptakan dampak positif terhadap produktivitas kerja, pencapaian target dan reputasi perusahaan.

Teori yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, diukur dengan indikator-indikator seperti masuk kerja tepat waktu, efisiensi penggunaan waktu, ketidakhadiran, kepatuhan pada peraturan perusahaan, pencapaian target pekerjaan, dan penyusunan laporan kerja harian (Afandi, 2016), memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kurangnya kehadiran karyawan yang optimal dapat berdampak negatif terhadap kelancaran proyek konstruksi. Didukung hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Prasetyo dkk (2021) dengan judul "*Discipline and*

*Work Environment Affect Employee Productivity: Evidence From Indonesia*" yang membuktikan menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh disiplin kerja karyawan.

### **Hubungan lingkungan kerja fisik dengan produktivitas kerja**

Variabel X2 tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Loading factor pada outer model menunjukkan bahwa indikator-indikator X2 tidak sekuat variabel lain dalam menjelaskan variabilitas Y. Nilai T- statistik yang rendah yaitu 0,012 dan p-values yang tinggi ,0,990, pada *inner* model menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 terhadap Y.

Dalam industri konstruksi, keselamatan dan keamanan merupakan fokus utama. Faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, seperti keamanan peralatan dan prosedur keselamatan, standar bangunan tempat kerja telah diatur dengan baik dalam operasional PT XYZ. Sehingga, dampak langsung terhadap produktivitas tidak begitu signifikan karena kondisi keselamatan sudah terkendali dan telah ditangani dengan baik

### **Hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja**

Variabel X3 menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Loading factor pada outer model menunjukkan bahwa indikator-indikator X3 memiliki hubungan yang kuat dengan variabel tersebut. Nilai *t-statistic* yang tinggi ,4,354, dengan p-values yang sangat rendah 0,000 pada inner model menegaskan bahwa hubungan ini bukan hanya signifikan secara statistik, tetapi juga memegang peranan yang penting dalam menjelaskan variasi Y. Dengan demikian, peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara X3 dan Y.

Didukung oleh Aisyah (2021) yang menyatakan pengalaman kerja menjadi faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja dan Kurniawan & Susanto (2021) yang menegaskan bahwa semakin lama pengalaman kerja seseorang, semakin banyak pengetahuan yang diperoleh, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas.

Dalam proyek ini, partisipasi tim proyek yang melibatkan pekerja ahli dengan pengalaman kerja di jabatan yang sama selama lebih dari 5 tahun mencerminkan keberhasilan dalam pembentukan tim yang berpengetahuan luas. Sebanyak 56 pekerja ahli dengan tingkat pengalaman yang tinggi menegaskan kehadiran tim yang mampu menjalankan tugas dengan tingkat keterampilan yang luar biasa.

Dengan tingginya jumlah pekerja ahli dalam proyek ini, banyak pekerjaan dapat diselesaikan dengan efisien. Pekerja ahli dapat mendedikasikan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki dalam menjalankan tugas-tugas mereka, memberikan kontribusi signifikan terhadap kelancaran proyek. Lebih lanjut, ilmu pengetahuan yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak hanya berdampak pada hasil akhir proyek, tetapi juga memberikan peluang untuk disalurkan dan diajarkan kepada karyawan yang mungkin belum memiliki pengalaman yang sama.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT XYZ. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT XYZ. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT XYZ. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT XYZ dan signifikan antara Variabel X3 (pengalaman kerja) dan Variabel Y (produktivitas kerja) pada proyek ini dapat dijelaskan melalui beberapa faktor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori praktik dan penelitian)*. Unimall Press.
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Ambiya, A. N. (2021). Analisis produktivitas kerja pegawai di masa pandemi Covid-19 pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.
- Aziz Sholeh, Abdul, et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295, 336.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi dengan program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least squares (PLS)* (Edisi 4). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Hussein, A. S. (2015). *Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan partial least square (PLS) dengan SmartPLS 3.0*. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Manulang. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Prasetyo, et al. (2021). Discipline and work environment affect employee productivity: Evidence from Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5), 1–32.
- Putri, C. T. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.