

PENGARUH DISIPLIN KERJA, *TEAMWORK*, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA LANGSUNG PADA PT. WONOJATI WIJOYO

Yola Ayu Fidianingsih¹, Ema Nurzainul Hakimah², Sigit Wisnu Setya Bhirawa³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
Yolaayufidianingsih26@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 01/07/2023

Tanggal Revisi : 15/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, teamwork, and workload on direct labor productivity at PT. Wonojati Wijoyo. This research uses quantitative methods. The type of data used for this research is cross-sectional. The population in this study is all direct labor at PT Wonojati Wijoyo Kediri, with a total population of 72 respondents spread across each division. The sample to be taken is 35 respondents from all employees using a simple random sampling technique. Data collection techniques include interviews, documentation, and distributing questionnaires. The statistical model used in this research is quantitative descriptive statistics. Data analysis was obtained through the classical assumption test results, multiple linear regression analysis, Coefficient of Determination testing (R²), and hypothesis testing through the SPSS 23 program. The results showed that work discipline, teamwork and workload simultaneously had a significant effect on direct labor productivity at PT. Wonojati Wijoyo Kediri.

Keywords: *Work Discipline, Teamwork, Workload, Productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja, *teamwork*, dan beban kerja terhadap produktivitas tenaga kerja langsung pada PT. Wonojati Wijoyo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan untuk penelitian ini berupa crosssectional data. Populasi dalam peneliti ini adalah seluruh tenaga kerja langsung yang ada di PT Wonojati Wijoyo Kediri, dengan jumlah populasi mencapai 72 responden yaitu tersebar di masing-masing divisi. Sampel yang akan diambil sejumlah 35 responden dari seluruh karyawan dengan menggunakan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data berupa wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuisioner. Model statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif kuantitatif. Analisis data didapat melalui hasil uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian Koefisien Determinasi (R²) dan uji hipotesis melalui program SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, *Teamwork* dan Beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja langsung pada PT Wonojati Wijoyo Kediri.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Teamwork, Beban Kerja, Produktivitas*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih, untuk dapat bersaing dalam pasar. Sebuah perusahaan seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia handal dalam kepentingan. manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sumber daya yang baik dan juga berkualitas merupakan rancangan sistem-sistem formal didalam suatu perusahaan untuk memastikan penggunaan kemampuan karyawan secara efektif dan juga yang efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Mathis & Jackson, 2017). Definisi manajemen sumber daya manusia menurut John B. Miner dan Mary Green yang dikutip Hasibuan (2019:11) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan penerapan dan nilai kebijakan, prosedur-prosedur, metode dan program yang berhubungan dengan individu yang meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Adapun yang telah di kemukakan Qoyyimah (2019) sumber daya manusia merupakan manusia atau karyawan yang sudah siap, mampu maupun siaga di dalam mencapai ke tujuan-tujuan organisasi perusahaan.

Seperti diketahui dalam organisasi terdapat dalam salah satu unsur yaitu manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi yang paling banyak berperang untuk menentukan berhasil atau

tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia atau disebut karyawan berperang dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai misi dengan baik. Setiap upaya pencapaian dalam tujuan perusahaan pasti ada beban kerja yang bertambah pula untuk mencapai tujuan tersebut karena setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan, beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental. (Tarwaka, 2017:3) mengemukakan beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Meshkati yang dikutip Astianto dan Suprihhadi (2018) mengemukakan beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas ataupun kemampuan seseorang pekerja yang mendapatkan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Vanchapo (2020) Beban kerja adalah sebuah proses ataupun pelaksanaan yang hendak diselesaikan bagi seseorang karyawan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Monika (2018) beban kerja ialah prose dimana dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dari suatu pekerjaan ataupun kelompok di lingkungan yang telah dilakukan dalam keadaan normal dan dalam suatu jangka yang sudah ditentukan. Sedangkan di dalam penelitian Diana (2019) mengukapkan bahwa beban kerja sesuatu yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh factor lain maupun hal lainnya.

Untuk mencapai misi suatu perusahaan dibutuhkan Kerjasama tim yang solid, teamwork merupakan hal yang terpenting dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja dan menghindari muskomunikasi yang bisa terjadi antara karyawan maupun pimpinan(Priskilla & Santika, 2019). Selain itu teamwork perlu dilatih dengan aspek-aspek yang disesuaikan dengan perusahaan. Tim merupakan sekumpulan orang-orang yang berdasarkan kemampuan, bekerjasama, dan saling melengkapi untuk mencapai tujuan yang sama. Priskilla & Santika (2019) menyatakan teamwork memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Silvani & Triatmanto (2017), kurangnya rasa kepercayaan terhadap rekan kerja sehingga teamwork tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan Di dalam tim kerja menghasilkan suatu koordinasi, sehingga terbentuknya sebuah tim yang harus memberikan kontribusi yang baik dan efektif bagi organisasi ataupun perusahaan tersebut(Lawasi & Triatmanto, 2017). Sedangkan yang telah dikemukakan Pandelaki (2018) teamwork adalah suatu yang dilakukan oleh beberapa karyawan-karyawan yang sudah memiliki kebersamaan tujuan yang baik dan strategi pencapaian target perusahaan yang baik.Hal ini diperkuat berdasarkan fakta bahwa di dalam penelitian yang dilakukan oleh Juanda Hamka dan Ratnawili (2021) mengemukakan bahwa teamwork tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Orion Apac Indonesia Cabang Bengkulu. Sinambela Taufik Akbar dan Slamet (2017) mengemukakan disiplin kerja merupakan kemampuan kerja karyawan untuk secara teratur terusmenerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai disiplin kerja yang berarti sikap dan tingkah laku yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan yang sesuai peraturan didalam yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Pendapat lain Hasibuan dalam Farida dan Hartono (2016:42) berpendapat bahwa Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesedian seorang karyawan menaati seluruh peraturan instansi dan norma-norma sosial yang sudah berlaku berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturanaturan baik tertulis maupun tidak trtulis, dan jika melanggar akan mendapatkan sanksi dari pelanggaran tersebut. Sebuah organisasi yang sudah terbentuk dan tentunya memiliki peraturan-peraturan tersendiri yang wajib ditaati sebagai bentuk menjaga kedisiplinan di sebuah organisasi. Terdapat beberapa hal disiplin kerja. Disiplin Kerja memiliki peran penting dalam menciptakan karyawan yang berkualitas (Rismayanti et al., 2018). Sedangkan Arijanto (2019:13) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelatihan-pelatihan karyawan bagi membentuk perilaku ataupun sikap karyawan untuk menaati peraturan peraturan yang sedang berlaku di manapun perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan baik. Hal ini juga sama seperti yang telah diungkapkan Sutrisno (2019) bahwa disiplin kerja merupakan sesuatu aktivitas yang telah dilakukan untuk mengubah seluruh perilaku atau kebiasaan-kebiasaan karyawan dengan meningkatkan ketersediaan dan mengetahui kesadaran mereka di dalam perusahaan. Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap dimana ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan di dalam mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi. Sedangkan Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang karyawan untuk mematuhi segala peraturan-peraturan di perusahaan dan norma social yang telah berlaku di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, teamwork (Kerjasama tim) dan beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan dalam meminimumkan biaya dari pelatihan dan praktek, juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi emperen, perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan produktivitas karyawan yaitu disiplin kerja, teamwork (Kerjasama tim) dan beban kerja. Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja, teamwork (Kerjasama tim) dan beban kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja, teamwork (Kerjasama tim) dan beban kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang dapat tercapainya tujuan perusahaan dalam produktivitas kerja, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin karyawan dan teamwork (Kerjasama tim) yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian ini variabel teamwork dan beban kerja terhadap produktivitas tenaga kerja langsung menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif. Karena, indikator perasaan ketrampilan jarang sekali digunakan untuk memberikan kontribusi besar terhadap penurunan produktivitas tenaga kerja langsung. Berdasarkan hasil pengujian ini, hal ini diperkuat berdasarkan fakta bahwa di dalam penelitian yang dilakukan oleh Fadhil Riqi Pratama, Susi Hendriani, Machasin(2022) yang mengemukakan bahwa karyawan yang beraneka ragam sehingga mempunyai ketrampilan yang juga beragam. Namun beban pekerjaan yang telah di atur tenggat waktu untuk segera diselesaikan. Hal ini menyebabkan menurunnya produktivitas Karyawan PT Pertamina Hulu Rokan Zona XXX.

Oleh karena itu, peningkatan disiplin dan teamwork menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagian faktor penting dalam peningkatan produktifitas. Beban adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Teamwork adalah upaya kolaboratif kelompok untuk mencapai tujuan bersama atau untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang paling efektif dan efisien. Konsep ini terlihat dalam kerangka yang lebih besar dari sebuah tim, yang merupakan sekelompok individu yang saling bergantung yang bekerja sama menuju tujuan bersama. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, dan karyawan. Perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturanperaturan tersebut dan tidak menerapkan teamwork pada aktivitas mereka dalam menjalankan beban kerja yang sudah ditargetkan suatu perusahaan.

PT Wonojati Wijoyo merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang per kayu Khusunya kayu jati, Perusahaan ini berlokasi di Jl. Mataram No. 1, Karangrejo, Kec. Ngasem, Kediri, Jawa Timur. Perusahaan ini setiap harinya memproduksi barang-barang garden furniture seperti meja dan kursi dengan bahan dasar kayu jati dengan berkualitas tinggi yang akan di ekspor ke Amerika dan Belanda. Karena perusahaan ini hanya melayani pasar luar negeri maka PT Wonojati Wijoyo selalu berusaha untuk memproduksi produk terbaik dengan kualitas kayu jati terbaik, oleh sebab itu perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki disiplin kerja dan teamwork untuk berada di dalam perusahaan. PT Wonojati Wijoyo tentu tidak terlepas dari berbagai masalah, beberapa permasalahan kerap terjadi di dalam perusahaan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan teamwork, hubungan antar sesama karyawan serta rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Terjadinya permasalahan tersebut akan menimbulkan tidak dimilikinya sifat disiplin dan bekerjasama tim dalam perusahaan. Hubungan antar karyawan yang kurang harmonis serta keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi yang di hadapi oleh perusahaan membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan PT Wonojati Wijoyo. Disiplin kerja dan teamwork karyawan yang terdapat di PT Wonojati Wijoyo dapat di katakan belum sepenuhnya merata, karena masih terdapat beberapa karyawan yang keluar dari perusahaan dan menjadikan menurunnya produktivitas perusahaan. Produktifitas kerja karyawan dapat di ukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan pengetahuan tentang pekerjaan. Dengan adanya disiplin kerja dan teamwork dapat diketahui bagaimana produktifitas kerja karyawan pada PT Wonojati Wijoyo. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian, dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Teamwork Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Pada PT Wonojati Wijoyo Kediri".

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan untuk penelitian ini berupa crosssectional data. Populasi dalam peneliti ini adalah seluruh tenaga kerja langsung yang ada di PT Wonojati Wijoyo Kediri, dengan jumlah populasi mencapai 72 responden yaitu tersebar di masing-masing divisi. Sampel yang akan diambil sejumlah 35 responden dari seluruh karyawan dengan menggunakan teknik simple random sampling. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen berupa kuesioner dengan skala Likert dengan 5 opsi jawaban. Sumber data yang digunakan di perusahaan ini berjenis data primer dan data sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah tenaga kerja ataupun karyawan di PT Wonojati Wijoyo sedangkan dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data berupa wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuisisioner. Model statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif kuantitatif. Analisis data didapat melalui hasil uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian Koefisien Determinasi (R^2) dan uji hipotesis melalui program SPSS 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan uji validitas mendapatkan hasil dengan sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	A	r-tabel	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1.1	0,05	0,279	0,000	0,492	Valid
	X1.1.2	0,05	0,279	0,000	0,502	Valid
	X1.2.1	0,05	0,279	0,000	0,731	Valid
	X1.2.2	0,05	0,279	0,000	0,694	Valid
	X1.3.1	0,05	0,279	0,000	0,550	Valid
	X1.3.2	0,05	0,279	0,000	0,564	Valid
	X1.4.1	0,05	0,279	0,000	0,744	Valid
	X1.4.2	0,05	0,279	0,000	0,654	Valid
	X1.5.1	0,05	0,279	0,000	0,733	Valid
	X1.5.2	0,05	0,279	0,002	0,426	Valid
Teamwork (X2)	X2.1.1	0,05	0,279	0,000	0,763	Valid
	X2.1.2	0,05	0,279	0,000	0,763	Valid
	X2.2.1	0,05	0,279	0,000	0,816	Valid
	X2.2.2	0,05	0,279	0,000	0,482	Valid
	X2.3.1	0,05	0,279	0,000	0,614	Valid
	X2.3.2	0,05	0,279	0,000	0,718	Valid
Beban Kerja (X3)	X3.1.1	0,05	0,279	0,000	0,522	Valid
	X3.1.2	0,05	0,279	0,000	0,624	Valid
	X3.2.1	0,05	0,279	0,000	0,732	Valid
	X3.2.2	0,05	0,279	0,000	0,714	Valid
	X3.3.1	0,05	0,279	0,000	0,744	Valid
Produktivitaas Tenaga Kerja Langsung (Y)	X3.3.2	0,05	0,279	0,000	0,676	Valid
	Y.1.1	0,05	0,279	0,000	0,624	Valid
	Y.1.2	0,05	0,279	0,000	0,400	Valid
	Y.2.1	0,05	0,279	0,000	0,671	Valid
	Y.2.2	0,05	0,279	0,000	0,701	Valid
	Y.3.1	0,05	0,279	0,000	0,755	Valid
Y.3.2	0,05	0,279	0,000	0,594	Valid	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) pada masing-masing item pernyataan variabel disiplin kerja, *Teamwork*, beban kerja dan produktivitas tenaga kerja langsung $< 0,05$ dan nilai Pearson Correlation atau r-hitung $> 0,279$ (nilai r-tabel dengan jumlah 50 responden), sehingga dapat disimpulkan bahwa data hasil kuesioner valid dan terverifikasi dengan baik.

Uji Reabilitas

Hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan uji reabilitas mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Tabel Uji Reliabilitas

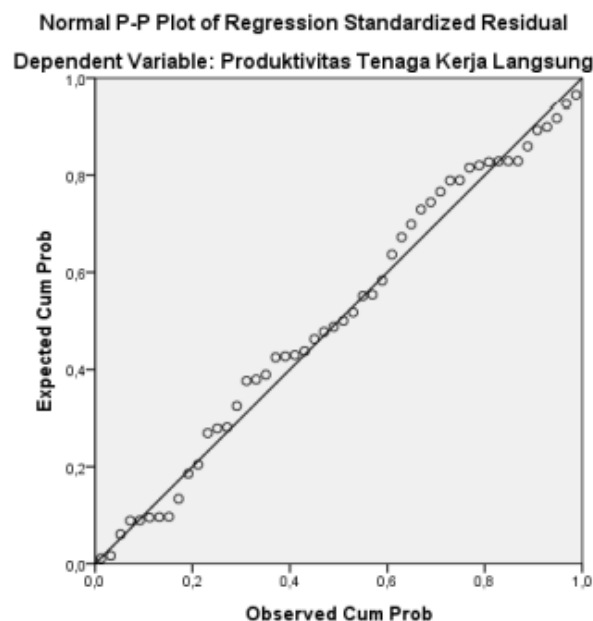
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,811	Reliabel
<i>Teamwork</i> (X2)	0,789	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,756	Reliabel
Produktivitaas Tenaga Kerja Langsung (Y)	0,861	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reabilitas di atas, nilai koefisien reabilitas (Cronbach's Alpha) pada masing-masing variabel disiplin kerja, *teamwork*, beban kerja dan produktivitas tenaga kerja langsung > 0.60 , sehingga dapat disimpulkan bahwa data hasil kuesioner reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa data dalam variabel-variabel ini terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

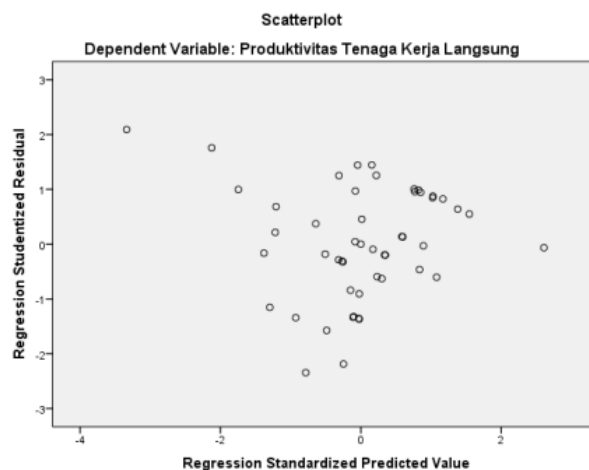
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	,416	2,402
Teamwork	,660	1,515
Beban Kerja	,573	1,745

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja Langsung

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan tolerance value masing-masing variabel Disiplin kerja 0,416 *Teamwork* 0,660 dan Beban kerja 0,573 dimana nilai tolerance $> 0,1$. Kemudian didapatkan nilai VIF pada masing-masing variabel Disiplin kerja 2,402 *Teamwork* 1,515 dan Beban kerja 1,745 dimana nilai VIF < 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinieritas atau kolerasi yang sempurna antara variabel bebas, yaitu Disiplin kerja, *Teamwork* dan Beban kerja.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar Scatterplot, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22,155	1,984		11,166	,000
	Disiplin Kerja	,146	,072	,405	2,034	,048
	Teamwork	,132	,088	,238	1,504	,140
	Beban Kerja	-,168	,090	-,318	-1,873	,067

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja Langsung

Berdasarkan nilai pada tabel di atas, maka persamaan regresi disusun sebagai berikut:

$$Y = 22,155 + (0,146) X_1 + (0,132) X_2 + (-0,168) X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut memiliki makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 22,155, artinya jika variabel X_1 , X_2 dan $X_3 = 0$, berarti variabel Y berubah menjadi 22,155.
2. Koefisien $X_1 = 0,146$, artinya setiap penambahan 1 satuan Disiplin kerja (X_1) dengan asumsi *Teamwork* (X_2) dan *Beban kerja* (X_3) tetap atau tidak berubah, maka akan meningkatkan Produktivitas tenaga kerja langsung (Y) sebesar 0,146 kali.
3. Koefisien $X_2 = 0,132$, artinya setiap penambahan 1 satuan *Teamwork* (X_2) dengan asumsi Disiplin kerja (X_1) dan *Beban kerja* (X_3) tetap atau tidak berubah, maka akan meningkatkan Produktivitas tenaga kerja langsung (Y) sebesar 0,132 kali.
4. Koefisien $X_3 = -0,168$, artinya setiap penambahan 1 satuan *Beban kerja* (X_3) dengan asumsi Disiplin kerja (X_1) dan *Teamwork* (X_2) tetap atau tidak berubah, maka akan menurunkan Produktivitas tenaga kerja langsung (Y) sebesar 0,168 kali.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel disiplin kerja, *teamwork* dan beban kerja terhadap variabel produktivitas tenaga kerja langsung.

Tabel 5. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22,155	1,984		11,166	,000
	Disiplin Kerja	,146	,072	,405	2,034	,048
	Teamwork	,132	,088	,238	1,504	,140
	Beban Kerja	-,168	,090	-,318	-1,873	,067

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja Langsung

Berdasarkan hasil perhitungan pada software SPSS versi 23 diperoleh nilai sig. Variabel Disiplin kerja (X_1) $0,048 < 0,05$, artinya variabel Disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja langsung (Y) pada PT Wonojati Wijoyo Kediri. Nilai sig. Variabel *Teamwork* (X_2) $0,140 > 0,05$, artinya

variabel Teamwork (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja langsung pada (Y) pada PT Wonojati Wijoyo Kediri. Nilai sig. Variabel Beban kerja (X_3) $0,067 > 0,05$, artinya variabel Beban kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja langsung pada (Y) pada PT Wonojati Wijoyo Kediri.

Uji F

Uji F dalam penelitian ini menggunakan tabel ANOVA, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel Disiplin kerja, Teamwork dan Beban kerja terhadap Produktivitas tenaga kerja langsung.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70,433	3	23,478	4,831	,005 ^b
	Residual	223,567	46	4,860		
	Total	294,000	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja Langsung

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Teamwork, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Sig. $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut berarti variabel Beban kerja (X_1), Teamwork (X_2) dan Beban kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja langsung (Y) pada PT Wonojati Wijoyo Kediri.

Uji Koefisien Determinasi (R_2)

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R_2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,489 ^a	,240	,190	2,205

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Teamwork, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja Langsung

Berdasarkan tabel, diperoleh nilai R sebesar 0,489 yang artinya koefisien relasi atau hubungan variabel dependent dan variabel independent sebesar 48,9%. Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,190 sehingga menunjukkan bahwa Produktivitas tenaga kerja langsung dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin kerja, Teamwork dan Beban kerja sebesar 19% dan sisanya 81% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Pada PT Wonojati Wijoyo Kediri

Berdasarkan hasil perhitungan pada software SPSS versi 23, diperoleh nilai sig. Variabel Disiplin kerja (X_1) $0,048 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X_1) secara parsial memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja langsung (Y) pada PT Wonojati Wijoyo Kediri. Hal ini mendefinisikan bahwa disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT Wonojati Wijoyo Kediri sudah sesuai dengan harapan dan produktivitas tenaga kerja meningkat. Hal ini terjadi karena disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja langsung karyawan.

Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Briyan Artha Ginting dan I wayan Suana (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sariasih Garment yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Teamwork Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Pada PT Wonojati Wijoyo Kediri.

Berdasarkan hasil perhitungan pada software SPSS versi, diperoleh nilai sig. Variabel Teamwork (X2) $0,140 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat menunjukkan bahwa variabel Teamwork (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja langsung pada (Y) pada PT Wonojati Wijoyo Kediri. Berdasarkan dari rata-rata jawaban responden pada variabel teamwork, karyawan PT Wonojati Wijoyo Kediri memiliki teamwork yang baik.

Hal ini tidak sesuai dengan teori dan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fadhil Riqi Pratama, Susi Hendriani, Machasin (2022), dimana teori tersebut menyatakan bahwa Teamwork dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Serta hasil penelitian yang menyatakan Teamwork dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Pada PT Wonojati Wijoyo Kediri.

Berdasarkan hasil perhitungan pada software SPSS versi 23, diperoleh nilai sig. Variabel Beban kerja (X3) $0,067 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat menunjukkan bahwa variabel Beban kerja (X3) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja langsung pada (Y) pada PT Wonojati Wijoyo Kediri.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhil Riqi Pratama, Susi Hendriani, Machasin (2022), yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pertamina Hulu Rokan Zona XXX, yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja, Teamwork dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Pada PT Wonojati Wijoyo Kediri

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Sig. $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga menunjukkan bahwa variabel Beban kerja (X1), Teamwork (X2) dan Beban kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja langsung (Y) pada PT Wonojati Wijoyo Kediri. Dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,190 yang berarti bahwa sebesar 19% produktivitas tenaga kerja langsung karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu disiplin kerja, teamwork dan beban kerja. Sedangkan sisanya sebesar 81% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja langsung pada PT Wonojati Wijoyo Kediri, teamwork secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja langsung pada PT Wonojati Wijoyo Kediri, dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja langsung pada PT Wonojati Wijoyo Kediri. Akan tetapi Disiplin kerja, Teamwork dan Beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja langsung pada PT Wonojati Wijoyo Kediri.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan input bagi PT Wonojati Wijoyo Kediri, khususnya mengenai disiplin kerja, teamwork dan beban kerja terhadap produktivitas tenaga kerja langsung. Disiplin kerja, teamwork dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja langsung, sehingga ke tiga variabel tersebut dapat dijadikan salah satu pedoman bagi PT Wonojati Wijoyo Kediri dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja langsung. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang serupa, dapat menambah beberapa variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja langsung seperti: budaya kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Department pada Hotel Binan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- [2] Ginting, B. A., & Suana, I. wayan. (2020). Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sariasih Garment. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2107. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p03>
- [3] Hamka, J., & Ratnawili. (2021). Pengaruh Kerjasama, Loyalitas Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Orion Apac Indonesia Cabang Bengkulu. *Jurnal Skripsi*.
- [4] Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47–58.
- [5] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- [6] Monika, S. (2018). Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Galamedia Bandung Perkasa. *Sereal Untuk*, 51(1).
- [7] Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong. *Katalogis*, 6(5), 35–46.
- [8] Pratama, F. R., Hendriani, S., & Machasin. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pertamina Hulu Rokan Zona Xxx. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4), 474–486.
- [9] Priskilla, N. M., & Santika, I. P. (2019). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal Of Applied Management Studies*, 01(1), 61–73.
- [10] Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- [11] Rismayanti, R. D., Al Musadieq, M., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 118–126.
- [12] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Prananda Media Grup.
- [13] Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. Qiara media.