

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada UMKM Kopi Green Argopuro Kecamatan Sumbermalang

Mahmudatul Fitriani^{1*}, Wenny Murtalining Tyas², Pawestri Winahyu³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Jember

Email: 1dhaa1922@gmail.com, 2wennymurtaliningtyas@unmuhjember.ac.id, 3pawestri@unmuhjember.ac.id

Diterima: Desember 2025 | Disetujui: Februari 2026 | Dipublikasikan: Maret 2026

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan produktivitas karyawan pada UMKM Kopi Green Argopuro Kecamatan Sumbermalang Kota Situbondi Provinsi Jawa Timur yang masih menghadapi tantangan kedisiplinan kerja, ketidakpuasan kompensasi, serta kondisi lingkungan kerja yang belum optimal. UMKM yang bersifat padat karya sangat bergantung pada kualitas pengelolaan sumber daya manusia, sehingga faktor disiplin, kompensasi, dan lingkungan kerja menjadi aspek penting dalam menjaga efektivitas produksi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Seluruh karyawan sebanyak 60 orang dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja menjadi fondasi keteraturan proses produksi, kompensasi meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja, sedangkan lingkungan kerja mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara terintegrasi untuk meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan UMKM.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas, UMKM

Abstract

This study is motivated by productivity problems among employees at Kopi Green Argopuro MSME in Sumbermalang District, reflected in weak work discipline, compensation dissatisfaction, and suboptimal working conditions. Labor-intensive MSMEs rely heavily on effective human resource management; therefore, discipline, compensation, and work environment are critical determinants of operational performance. The purpose of this research is to analyze the influence of work discipline, compensation, and work environment on employee productivity. The study employs a quantitative causal associative design. All 60 employees were included as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results reveal that work discipline, compensation, and work environment have positive and significant effects on productivity, both partially and simultaneously. Discipline strengthens operational regularity, compensation enhances motivation and commitment, while a supportive work environment improves comfort and efficiency. These findings emphasize that integrated human resource management is essential for sustaining employee productivity and ensuring long-term competitiveness of rural MSMEs. The study provides empirical evidence that structured managerial practices can improve workforce performance and support business sustainability in local coffee industries.

Keywords: Work Discipline, Compensation, Work Environment, Productivity, MSMEs

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dipahami sebagai pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Tenaga kerja tidak lagi dipandang sekadar faktor produksi, melainkan aset utama yang menentukan efisiensi dan daya saing organisasi (Hasibuan, 2019). Melalui fungsi-fungsi seperti rekrutmen, pelatihan, kompensasi, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier, MSDM berperan mengoptimalkan potensi individu secara sistematis. Pengelolaan SDM yang baik akan membentuk lingkungan kerja yang sehat sekaligus meningkatkan performa organisasi secara menyeluruh (Kristiyana & Lestari, 2022). Karena itu, keberadaan MSDM menjadi kebutuhan mendasar, termasuk pada sektor UMKM yang sangat bergantung pada kualitas kinerja tenaga kerjanya.

Kualitas sumber daya manusia menjadi penentu utama keberhasilan usaha. Pelaku UMKM tidak hanya bersaing melalui modal atau teknologi, tetapi melalui produktivitas dan profesionalisme karyawan. Tanpa sistem pengelolaan tenaga kerja yang memadai, produktivitas cenderung stagnan dan sulit beradaptasi dengan persaingan pasar yang semakin ketat. Santoso, (2023) menegaskan bahwa pemahaman terhadap MSDM merupakan fondasi penting dalam membangun tenaga kerja yang kompetitif. Namun, banyak UMKM masih mengandalkan pola manajemen tradisional yang belum terstruktur, seperti ketiadaan kontrak kerja, pelatihan terbatas, dan sistem penilaian kinerja yang tidak jelas, yang pada akhirnya menurunkan efisiensi operasional (Novitawati & Gunawan, 2022).

Produktivitas kerja menjadi indikator utama keberhasilan penerapan MSDM karena berkaitan langsung dengan hasil kerja karyawan. Produktivitas mencerminkan kemampuan tenaga kerja menghasilkan output optimal sesuai target organisasi. Peningkatan produktivitas tidak hanya berdampak pada keuntungan finansial, tetapi juga memperkuat posisi UMKM dalam persaingan pasar (Apriliani, 2020). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, terutama disiplin kerja. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung bekerja tepat waktu, patuh terhadap prosedur, dan menjaga kualitas kerja (Hartatik, 2018). Sebaliknya, perilaku indisipliner dapat memicu keterlambatan, absensi tanpa keterangan, serta penurunan kualitas hasil kerja (Utari, 2024).

Kompensasi dan lingkungan kerja juga berperan besar dalam membentuk produktivitas. Kompensasi yang adil meningkatkan motivasi, loyalitas, dan keterlibatan karyawan, sementara ketidakpuasan terhadap imbalan dapat memicu turnover dan mengganggu stabilitas operasional. Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman membantu karyawan menjaga fokus serta menurunkan tingkat stres (Sapitri & Pancasasti, 2022). Ketiga faktor disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja saling terkait dan memberikan pengaruh simultan terhadap kinerja tenaga kerja. Oleh karena itu, pengelolaan MSDM yang holistik menjadi kunci peningkatan produktivitas, khususnya bagi UMKM yang memiliki keterbatasan sumber daya namun dituntut untuk tetap kompetitif (Mubarok, Muhammad Umam and Santoso, Budi and Satoto, 2025).

Observasi awal menunjukkan masalah kedisiplinan, ketidakpuasan upah, dan keluhan lingkungan kerja yang kurang nyaman di UMKM Kopi Green Argopuro. Data presensi setahun terakhir memperlihatkan rata-rata 25% keterlambatan dan 15% absen tanpa keterangan setiap bulan, sementara pencatatan manual membuat pengawasan kehadiran tidak akurat. Lonjakan pelanggaran justru terjadi saat periode produksi tinggi, menandakan lemahnya pengelolaan waktu dan motivasi kerja. Kondisi ini mencerminkan penerapan MSDM yang belum efektif dan menjadi gambaran

umum UMKM yang masih dikelola secara konvensional (Santoso, 2023), sehingga diperlukan penguatan disiplin, kompensasi, dan lingkungan kerja secara terpadu karena ketiganya berpengaruh langsung pada produktivitas.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Kopi Green Argopuro di Kecamatan Sumbermalang. Fokus penelitian diarahkan pada pengujian sejauh mana ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tenaga kerja, sehingga dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai peran aspek manajemen sumber daya manusia dalam mendorong produktivitas usaha. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar evaluasi dan perbaikan strategi pengelolaan karyawan di lingkungan UMKM.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menguji hubungan sebab-akibat antara disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan (Sugiyono, 2019). Data yang digunakan terdiri dari data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner serta data sekunder dari literatur pendukung. Seluruh populasi karyawan UMKM Kopi Green Argopuro yang berjumlah 60 orang dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh agar hasil penelitian mencerminkan kondisi nyata secara menyeluruh. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel dan diukur menggunakan skala Likert untuk memperoleh data numerik yang dapat dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2021).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan statistik yang sistematis untuk memastikan bahwa hasil penelitian memiliki tingkat ketepatan dan keandalan yang tinggi. Tahap awal dilakukan pengujian kualitas instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas terhadap item-item kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju hingga sangat setuju, yang memungkinkan responden memberikan penilaian kuantitatif terhadap setiap indikator variabel. Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan kerja, tanggung jawab terhadap tugas, dan ketaatan terhadap prosedur kerja. Variabel kompensasi diukur melalui kelayakan upah, keadilan pemberian imbalan, insentif kerja, serta penghargaan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja diukur melalui kondisi fisik tempat kerja, kenyamanan ruang kerja, keamanan kerja, serta hubungan kerja antarpegawai. Sementara itu, variabel produktivitas karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan efektivitas penggunaan waktu kerja. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, analisis dilanjutkan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Sebelum analisis regresi dilakukan, model penelitian terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan model memenuhi syarat analisis statistik dan menghasilkan estimasi yang tidak bias (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis kemudian dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap produktivitas karyawan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan. Melalui tahapan analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan kesimpulan yang objektif, terukur, dan dapat

dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Creswell & Creswell, 2023).

HASIL

UMKM Kopi Green Argopuro adalah usaha pengolahan kopi rakyat yang berdiri sejak 2016 di Kecamatan Sumbermalang sebagai upaya meningkatkan nilai tambah hasil panen petani lokal. Usaha ini berkembang menjadi unit produksi yang menangani seluruh proses pascapanen hingga pemasaran, sekaligus berperan sebagai penggerak ekonomi desa dengan menyerap sekitar 60 tenaga kerja lokal. Pengelolaannya masih bersifat sederhana dan kekeluargaan, tanpa sistem manajemen formal, prosedur tertulis, atau standar kerja yang baku, sehingga fleksibel tetapi menimbulkan tantangan koordinasi, kedisiplinan, dan evaluasi kinerja. Rekrutmen dilakukan secara informal, pelatihan bersifat belajar langsung di lapangan, kompensasi belum berbasis insentif kinerja, dan kondisi fisik lingkungan kerja masih terbatas. Struktur organisasi disusun secara fungsional meliputi produksi, administrasi-keuangan, dan pemasaran dengan pemilik merangkap pengelola utama yang mengoordinasikan seluruh aktivitas. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan bahwa Kopi Green Argopuro berada pada fase transisi dari pengelolaan tradisional menuju kebutuhan sistem manajemen yang lebih profesional, sehingga relevan sebagai objek penelitian terkait produktivitas karyawan.

Tabel 1. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	63,3
	Perempuan	22	36,7
Usia	< 20 tahun	5	8,3
	21–30 tahun	18	30,0
	31–40 tahun	20	33,3
	41–50 tahun	12	20,0
	> 50 tahun	5	8,3
Pendidikan Terakhir	SD/Sederajat	10	16,7
	SMP/Sederajat	18	30,0
	SMA/Sederajat	25	41,7
	Diploma	4	6,7
	Sarjana	3	5,0
Masa Kerja	< 1 tahun	8	13,3
	1–3 tahun	22	36,7
	4–6 tahun	18	30,0
	> 6 tahun	12	20,0

Sumber: Data Diolah (2026)

Tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik responden pada UMKM Kopi Green Argopuro didominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 38 orang (63,3%), sedangkan perempuan berjumlah 22 orang (36,7%), yang mencerminkan bahwa aktivitas produksi kopi lebih banyak melibatkan tenaga kerja laki-laki karena berkaitan dengan pekerjaan fisik seperti pengolahan dan pengangkutan bahan baku. Dari segi usia, mayoritas karyawan berada pada rentang 31–40 tahun (33,3%) dan 21–30 tahun (30,0%), yang menunjukkan bahwa tenaga kerja berada pada usia produktif sehingga memiliki kemampuan kerja dan stamina yang cukup untuk mendukung aktivitas produksi. Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan SMA/ sederajat (41,7%), diikuti

SMP/ sederajat (30,0%), yang menggambarkan bahwa sektor UMKM cenderung menyerap tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan menengah. Sementara itu, dari sisi masa kerja, sebagian besar karyawan telah bekerja selama 1–3 tahun (36,7%) dan 4–6 tahun (30,0%), yang menunjukkan adanya tingkat pengalaman kerja yang cukup sehingga karyawan telah memahami proses produksi dan alur kerja di UMKM Kopi Green Argopuro.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Cronbach Alpha	Cut Off Value
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.542	0.835	0.60
	X1.2	0.665		
	X1.3	0.640		
	X1.4	0.840		
	X1.5	0.752		
	X1.6	0.825		
	X1.7	0.735		
Kompensasi (X2)	X2.1	0.821	0.701	0.60
	X2.2	0.841		
	X2.3	0.764		
	X2.4	0.418		
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.896	0.867	0.60
	X3.2	0.855		
	X3.3	0.915		
Produktivitas Karyawan (Y)	Y1.1	0.899	0.887	0.60
	Y1.2	0.951		
	Y1.3	0.863		
	Y1.4	0.739		

Sumber: Data Diolah (2026)

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan memiliki nilai r hitung yang berada di atas batas minimum sehingga dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian. Selain itu, hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari nilai cut off 0,60, yaitu disiplin kerja sebesar 0,835, kompensasi sebesar 0,701, lingkungan kerja sebesar 0,867, dan produktivitas karyawan sebesar 0,887. Hasil tersebut menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik sehingga mampu mengukur variabel penelitian secara stabil dan dapat dipercaya. Dengan demikian, seluruh item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak dijadikan alat pengumpulan data untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.271	3.764		7.512	.000
Disiplin Kerja	.474	.086	.645	5.543	.000
Kompensasi	.641	.154	.503	4.174	.000
Lingkungan Kerja	.345	.182	.205	2.889	.024

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah (2026)

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dapat dijelaskan

melalui persamaan $Y = 28,271 + 0,474X_1 + 0,641X_2 + 0,345X_3$, yang menandakan seluruh variabel independen berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas. Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan ($p < 0,05$), yang berarti semakin baik kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja, semakin tinggi output yang dihasilkan. Kompensasi memiliki pengaruh paling kuat dengan koefisien terbesar, menunjukkan bahwa imbalan yang adil dan layak mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan, di mana kondisi kerja yang aman dan nyaman membantu karyawan bekerja lebih fokus dan efisien. Secara simultan, ketiga faktor ini menegaskan bahwa produktivitas tidak dapat ditingkatkan secara parsial, melainkan memerlukan pengelolaan MSDM yang terpadu agar kinerja karyawan dan keberlanjutan usaha dapat terus meningkat.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.74992677	
Most Extreme Differences	Absolute	.074	
	Positive	.063	
	Negative	-.074	
Test Statistic		.074	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.559	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.546
		Upper Bound	.572

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data Diolah (2026)

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal. Nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 yang melebihi 0,05 menandakan tidak ada pelanggaran asumsi normalitas, diperkuat oleh nilai statistik uji yang kecil serta hasil Monte Carlo dengan signifikansi 0,559. Temuan ini menunjukkan bahwa sebaran residual berada dalam batas wajar sehingga model regresi memenuhi syarat analisis dan hasil pengujian hipotesis dapat dianggap valid serta dapat dipercaya.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	28.271	3.764		7.512	.000		
Disiplin Kerja	.474	.086	.645	5.543	.000	.797	1.255
Kompensasi	.641	.154	.503	4.174	.000	.745	1.342
Lingkungan Kerja	.345	.182	.205	1.889	.024	.918	1.089

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah (2026)

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa model regresi bebas dari masalah korelasi tinggi antarvariabel independen. Seluruh nilai tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF jauh di bawah batas 10, yang menandakan setiap variable disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berkontribusi secara independen dalam menjelaskan produktivitas karyawan. Dengan terpenuhinya asumsi ini, model regresi dinilai stabil dan layak digunakan untuk analisis lanjutan serta penarikan kesimpulan yang akurat.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.837	2.071		2.336	.023
	Disiplin Kerja	.029	.047	.090	.606	.547
	Kompensasi	.051	.085	.092	.599	.552
	Lingkungan Kerja	.035	.100	.049	.353	.726

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Diolah (2026)

Hasil uji heteroskedastisitas metode Glejser menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi seluruh variabel independent disiplin kerja (0,547), kompensasi (0,552), dan lingkungan kerja (0,726) yang lebih besar dari 0,05, sehingga residual tidak dipengaruhi oleh variabel bebas. Dengan demikian, varians error dapat dianggap konstan dan model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 7. Hasil Uji t Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28.271	3.764		7.512	.000
	Disiplin Kerja	.474	.086	.645	5.543	.000
	Kompensasi	.641	.154	.503	4.174	.000
	Lingkungan Kerja	.345	.182	.205	2.889	.024

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah (2026)

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa setiap variabel independen memberikan pengaruh yang terukur secara statistik terhadap produktivitas karyawan. Nilai t hitung dan tingkat signifikansi menjadi dasar untuk menilai apakah pengaruh tersebut benar-benar terjadi secara empiris. Temuan ini menegaskan bahwa produktivitas karyawan pada UMKM Kopi Green Argopuro dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat diukur secara kuantitatif, bukan sekadar asumsi manajerial, sehingga pengelolaan disiplin, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki dasar statistik yang kuat.

1. Disiplin kerja memiliki nilai t hitung 5,543 dengan signifikansi 0,000 yang jauh di bawah 0,05. Angka ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Secara statistik, peningkatan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja diikuti peningkatan produktivitas karyawan. Signifikansi yang sangat rendah memperkuat bahwa pengaruh disiplin bersifat konsisten dan bukan terjadi secara kebetulan.
2. Kompensasi menunjukkan nilai t hitung 4,174 dengan signifikansi 0,000. Karena nilainya lebih kecil dari 0,05, pengaruh kompensasi dinyatakan signifikan. Hasil ini menggambarkan bahwa imbalan yang adil dan layak memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas. Semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, semakin tinggi motivasi dan komitmen kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja memiliki nilai t hitung 2,889 dengan signifikansi 0,024. Nilai ini menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas. Kondisi kerja yang nyaman dan aman terbukti meningkatkan fokus dan efisiensi kerja. Signifikansi di bawah 0,05 menegaskan bahwa lingkungan kerja bukan sekadar faktor pendukung, tetapi komponen penting dalam model produktivitas karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.795	.762	3.84906

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber: Data Diolah (2026)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,762, yang berarti 76,2% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dalam model regresi. Angka ini menandakan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran dominan dalam memengaruhi produktivitas, sementara 23,8% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model, seperti motivasi, kepemimpinan, atau karakteristik individu. Dengan tingkat penjelasan yang tinggi, model regresi dinilai cukup kuat untuk merepresentasikan kondisi empiris dan layak dijadikan dasar penarikan kesimpulan serta rekomendasi manajerial.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada UMKM Kopi Green Argopuro

Disiplin kerja terbukti menjadi elemen inti dalam menjaga produktivitas karyawan di UMKM Kopi Green Argopuro karena aktivitas produksi kopi sangat bergantung pada keteraturan waktu dan kepatuhan prosedur. Proses produksi yang berlapis menuntut koordinasi yang stabil antarpekerja, sehingga keterlambatan atau pelanggaran aturan langsung berdampak pada efisiensi. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa karyawan yang disiplin mampu menjaga ritme kerja, meminimalkan kesalahan, dan mempertahankan kualitas output. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Mubarok, Sari, Wibowo, 2025) yang menegaskan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap

produktivitas, terutama pada sektor padat karya. Pola serupa terlihat di UMKM Kopi Green Argopuro, di mana kedisiplinan berkorelasi langsung dengan stabilitas kinerja harian.

Hasil penelitian juga mendukung temuan (Sudarmanto et al., 2022) yang menyatakan bahwa disiplin membentuk kebiasaan kerja produktif melalui keteraturan dan konsistensi perilaku kerja. Disiplin tidak hanya meningkatkan kuantitas hasil, tetapi juga kualitas pekerjaan karena karyawan menjadi lebih teliti dan bertanggung jawab. Dari sisi manajerial, disiplin harus dibangun melalui aturan yang jelas dan penerapan yang konsisten agar tidak menimbulkan persepsi ketidakadilan. Dengan demikian, disiplin kerja berfungsi sebagai fondasi produktivitas yang harus ditanamkan secara berkelanjutan dalam sistem manajemen UMKM Kopi Green Argopuro.

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada UMKM Kopi Green Argopuro

Kompensasi menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas karena merupakan bentuk penghargaan langsung atas kontribusi kerja karyawan. Pada UMKM Kopi Green Argopuro, kompensasi tidak hanya dipahami sebagai upah, tetapi sebagai simbol keadilan dan pengakuan terhadap beban kerja. Ketika karyawan menilai imbalan yang diterima layak, motivasi dan komitmen kerja meningkat, yang pada akhirnya mendorong produktivitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Mubarok et al., 2025) yang menunjukkan bahwa kompensasi yang adil meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja. Kondisi tersebut terlihat pada karyawan yang menerima kompensasi layak cenderung lebih disiplin dan loyal terhadap perusahaan.

Penelitian ini juga memperkuat temuan (Hermingsih & Purwanti, 2020) yang menyebutkan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan niat berpindah kerja. Kompensasi yang tidak memadai membuat karyawan bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa orientasi hasil. Oleh karena itu, kompensasi harus dipandang sebagai instrumen strategis, bukan sekadar biaya operasional. Transparansi, keadilan, serta insentif berbasis kinerja menjadi kunci agar karyawan merasa dihargai. Dengan pengelolaan kompensasi yang tepat, UMKM Kopi Green Argopuro dapat meningkatkan motivasi sekaligus menjaga keberlanjutan produktivitas usaha.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada UMKM Kopi Green Argopuro

Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap produktivitas karena pekerjaan pengolahan kopi menuntut stamina, konsentrasi, dan ketelitian tinggi. Kondisi ruang kerja yang sempit, ventilasi kurang baik, dan keterbatasan fasilitas berpotensi menurunkan kenyamanan serta fokus karyawan. Lingkungan kerja di UMKM Kopi Green Argopuro bukan sekadar lokasi produksi, tetapi faktor yang menentukan kesiapan fisik dan mental tenaga kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Arsita et al., 2024) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman meningkatkan kinerja karyawan. Perbaikan fasilitas fisik secara bertahap membantu karyawan bekerja lebih efisien dan menjaga stamina kerja.

Selain aspek fisik, penelitian ini juga mendukung temuan (Suwandi et al., 2022) bahwa lingkungan kerja mencakup dimensi sosial dan psikologis. Hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang baik menurunkan stres serta meningkatkan keterlibatan kerja. Dari perspektif manajerial, perbaikan lingkungan kerja merupakan investasi jangka panjang karena berdampak langsung pada kinerja dan kesehatan karyawan. Lingkungan yang kondusif meningkatkan

kenyamanan dan semangat kerja, sehingga UMKM Kopi Green Argopuro perlu mengelolanya secara terencana agar produktivitas dapat terus ditingkatkan di tengah persaingan industri kopi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menegaskan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor utama yang secara nyata memengaruhi produktivitas karyawan pada UMKM Kopi Green Argopuro. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang efektif: disiplin menciptakan keteraturan dan konsistensi pelaksanaan tugas, kompensasi berperan sebagai penggerak motivasi serta kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja menentukan tingkat kenyamanan dan kesiapan fisik maupun mental karyawan. Karyawan yang disiplin mampu memanfaatkan waktu kerja secara optimal dan meminimalkan kesalahan produksi, karyawan yang menerima kompensasi adil cenderung menunjukkan loyalitas serta komitmen kerja lebih tinggi, dan lingkungan kerja yang kondusif membantu menjaga fokus serta stamina kerja. Kombinasi ketiga aspek ini terbukti menjadi fondasi penting dalam menjaga efisiensi proses produksi dan keberlanjutan usaha, khususnya pada UMKM yang bersifat padat karya seperti pengolahan kopi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas tidak dapat dicapai melalui satu pendekatan parsial, melainkan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi dan berkelanjutan. Manajemen UMKM perlu memperkuat budaya disiplin melalui aturan yang jelas dan konsisten, menyusun sistem kompensasi yang adil serta memotivasi, dan melakukan perbaikan lingkungan kerja secara bertahap sesuai kapasitas usaha. Selain peran internal manajemen, dukungan eksternal dari pemerintah dan lembaga pendamping UMKM juga menjadi faktor strategis dalam memperkuat kapasitas manajerial, meningkatkan kualitas tenaga kerja, serta menjaga daya saing produk kopi lokal. Dengan pengelolaan yang terarah, produktivitas karyawan dapat meningkat secara stabil, sekaligus memperkuat posisi UMKM Kopi Green Argopuro di tengah persaingan industri yang semakin kompetitif.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan pada UMKM Kopi Green Argopuro tidak hanya bergantung pada kemampuan individu pekerja, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh manajemen usaha. Hasil penelitian menegaskan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor strategis yang harus dikelola secara terpadu untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Secara praktis, manajemen UMKM perlu memperkuat penerapan aturan kerja yang jelas dan konsisten untuk menumbuhkan budaya disiplin, menyusun sistem kompensasi yang lebih adil serta mempertimbangkan insentif berbasis kinerja agar mampu meningkatkan motivasi kerja, serta melakukan perbaikan lingkungan kerja baik dari sisi fasilitas fisik maupun hubungan kerja agar karyawan dapat bekerja secara nyaman dan produktif. Dengan pengelolaan ketiga aspek tersebut secara berkelanjutan, UMKM tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, tetapi juga memperkuat efisiensi operasional dan keberlanjutan usaha di tengah persaingan industri kopi yang semakin berkembang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi dalam penyelesaian penelitian ini. Apresiasi disampaikan kepada manajemen dan karyawan UMKM Kopi Green Argopuro, keluarga, rekan-rekan, serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas waktu, kerja sama, dan motivasi yang diberikan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik usaha di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliani, T. D. (2020). *Pengaruh upah, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada home industri slondok*. UIN Gus Dur.
- Arsita, S., Suharto, A., & Puspitadewi S, I. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kc Jember Sudirman. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*, 22(1), 79. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v22i1.4251>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design : Qualitative, Quantitative, and A Mixed-Method Approach*. In *SAGE Publication*. <https://doi.org/10.4324/9780429469237-3>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Undip.
- Hartatik, D. (2018). *Perilaku Organisasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Kristiyana, N., & Lestari, E. (2022). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan: Studi kasus pada UD. Karya Sejahtera. *Journal of Business and Management*, 7(1), 25–34.
- Mubarok, Muhammad Umam and Santoso, Budi and Satoto, E. and N. (2025). Extending TOE With Scaffolding: Mixed-Methods Evidence on AI Adoption and Digital Marketing Performance in Indonesia. *SSRN Electronic Journal*, 1–34. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5563835>
- Mubarok, Sari, Wibowo, M. (2025). Comparative Study of Artificial Intelligence (AI) Utilization in Digital Marketing Strategies Between Developed and Developing Countries: A Systematic Literature Review. *Ilomata International Journal of Management*, 6(1), 156–173. <https://doi.org/10.61194/ijjm.v6i1.1534>
- Mubarok, M. U., Santoso, B., Satoto, E. B., & Jember, U. M. (2025). Mapping Research Trends On Artificial Intelligence And Green Marketing Strategies In Shaping Sustainable Consumer Behavior : A Systematic Literature Review. *Journal of Studies in Academic, Humanities, Research and Innovation*, 2(2), 654–674. <https://doi.org/10.71305/sahri.v2i2.778>

- Novitawati, R. A. D., & Gunawan, C. I. (2022). Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Bakso Bakar SS Kota Malang. *Rinjani: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 65–72.
- Santoso, M. H. B. (2023). Produktivitas sebagai Mediasi dalam Pengaruh Lingkungan dan Kompensasi. *Jurnal Kompetensi*.
- Sapitri, D., & Pancasasti, R. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 252–262. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1756>
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 79–88. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i1.10816>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). Buku sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol 5, Number 1).
- Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 13(1), 35–48. <https://doi.org/10.52657/jiem.v13i1.1731>
- Utari, I. A. Y. (2024). *Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Jani Silver Gianyar*. UNMAS Repository.