

SKRIPSI

PSYCHOLOGICAL CAPITAL SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA KERJA BORONG LINTING (Studi Pada PT. Karya Bina Sentausa Malang)



**Oleh
Abdillah Badru Tamami
NIM: 220501110208**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

SKRIPSI

PSYCHOLOGICAL CAPITAL SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA KERJA BORONG LINTING (Studi Pada PT Karya Bina Sentausa Malang)

Diusulkan untuk Penelitian Skripsi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh
Abdillah Badru Tamami
NIM: 220501110208

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PSYCHOLOGICAL CAPITAL SEBAGAI PEMEDASI
PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
TENAGA KERJA BORONG LINTING
(Studi Pada PT Karya Bina Sentausa Malang)**

Oleh

Abdillah Badru Tamami

NIM : 220501110208

Telah Disetujui Pada Tanggal 6 Desember 2025

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

NIP. 19750426201608012042

LEMBAR PENGESAHAN

Determinants of Manual Rolling Productivity: Testing the Mediating
Mechanism of Psychological Capital

SKRIPSI

Oleh

ABDILLAH BADRU TAMAMI

NIM : 220501110208

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 24 Juni 2026

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M

NIP. 197311172005011003

2 Anggota Penguji

Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

3 Sekretaris Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

NIP. 19750426201608012042

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Abdillah Badru Tamami

NIM : 220501110208

Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Dengan ini saya menegaskan bahwa karya ilmiah yang disusun sebagai prasyarat penyelesaian studi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang mengkaji "Psychological Capital Sebagai Pemediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Borong Linting (Studi Pada PT Karya Bina Sentausa Malang)" sepenuhnya merupakan hasil olah pikir dan kerja akademik mandiri.

Naskah tersebut tidak mereplikasi maupun mengambil substansi karya pihak lain tanpa landasan yang sah. Seluruh sumber yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini telah dicantumkan sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku. Apabila pada waktu mendatang muncul keberatan, tuntutan kepemilikan, atau ditemukan pelanggaran terhadap prinsip keaslian karya ilmiah, maka konsekuensi akademik yang timbul menjadi tanggung jawab pribadi penulis tanpa melibatkan pembimbing maupun institusi fakultas.

Pernyataan ini disusun secara sadar, bebas dari tekanan, serta mencerminkan integritas akademik yang saya junjung tinggi.

Malang, 10 Juni 2026

Hormat saya,

Abdillah Badru Tamami

NIM : 220501110245

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam kepada Allah SWT atas segala rahmat, hidayah serta karunianya, karya ini kupersembahkan kepada :

1. Kepada Ibu saya, Ibu Syivai Aviati. Terima kasih atas kasih sayang yang tak pernah putus, doa yang selalu mengiringi setiap langkahku, serta kesabaran dan ketulusan dalam membimbing dan mendukungku hingga sampai pada titik ini. Ibu adalah sumber kekuatan, tempatku pulang, dan alasan aku terus berjuang dalam setiap keadaan. Setiap pencapaian yang kuraih hari ini tidak lepas dari doa, pengorbanan, dan cinta Ibu yang tak ternilai harganya. Semoga karya ini dapat menjadi salah satu bentuk bakti dan kebanggaan untuk Ibu, meskipun tak akan pernah cukup untuk membalas semua yang telah Ibu berikan. Untuk Ibu, cinta pertamaku dan selamanya.
2. Kepada Ayah saya, Ayah Geneng Dwi Yoga Isnaini. Terima kasih atas setiap usaha, doa, dan pengorbanan yang telah Ayah berikan tanpa mengenal lelah. Dalam setiap langkah hidupku, Ayah selalu menjadi sosok yang mengajarkan arti tanggung jawab, kerja keras, dan keteguhan hati. Pencapaian ini merupakan salah satu hasil dari kasih sayang dan perjuangan Ayah yang tak pernah berhenti mendukungku. Semoga keberhasilan ini dapat menjadi kebanggaan kecil yang mampu menghadirkan senyum di wajah Ayah. Terima kasih telah selalu percaya padaku. Untuk Ayah, pahlawanku selamanya.
3. Kepada kakak dan adik saya, Sri Maulina Widyaningrum dan Ainur Rukmito Ilhamdi. Terima kasih atas segala perhatian, semangat, doa, dan kebersamaan yang telah diberikan selama ini. Kehadiran kalian menjadi salah satu sumber motivasi yang membuatku terus berusaha menjadi pribadi yang lebih baik. Semoga pencapaian ini dapat menjadi kebanggaan kecil untuk kalian.
4. Kepada keluarga besar saya. Terima kasih atas doa, perhatian, kebersamaan, serta dukungan yang selalu diberikan selama perjalanan hidup dan proses

penyelesaian studi ini. Kehangatan keluarga menjadi tempat terbaik untuk berbagi cerita, mendapatkan semangat, dan menemukan kekuatan di setiap tantangan yang dihadapi. Semoga pencapaian ini dapat menjadi kebahagiaan dan kebanggaan bagi keluarga besar yang selalu mendukung setiap langkah dan impianku.

5. Kepada teman-teman saya yang telah menjadi bagian dari perjalanan ini. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, bantuan, serta berbagai pengalaman yang telah kita lalui bersama. Terima kasih telah hadir sebagai tempat berbagi cerita, bertukar pikiran, dan saling menguatkan di setiap proses yang penuh tantangan. Semoga persahabatan dan kebersamaan yang telah terjalin dapat terus terjaga, serta kesuksesan selalu menyertai langkah kita masing-masing di masa yang akan datang.
6. Dan terakhir kepada diriku sendiri. Terima kasih telah bertahan, berjuang, dan tidak menyerah meski banyak rintangan yang harus dilalui. Setiap langkah, sekecil apa pun, adalah bukti bahwa aku mampu melewati semuanya. Hari ini adalah hasil dari usaha, ketekunan, dan keberanian untuk terus maju. Aku bangga pada diriku sendiri karena telah sampai di titik ini dan menyelesaikan perjalanan yang penuh makna.

MOTTO

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri"

(QS. Ar-Ra'd: 11)

"Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allah daripada mukmin yang lemah, meskipun pada keduanya terdapat kebaikan. Bersungguh-sungguhlah terhadap apa yang bermanfaat bagimu, mohonlah pertolongan kepada Allah, dan janganlah merasa lemah"

(HR. Muslim)

"It always seems impossible until it's done"

(Nelson Mandela)

"Berproses dengan sabar, bertumbuh dengan syukur, dan terus melangkah tanpa menyerah."

(Pemulis)

KATA PENGANTAR

Berikut adalah versi yang telah disesuaikan dengan judul skripsi, dosen pembimbing, dan dosen wali yang Anda sebutkan:

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “*Psychological Capital* sebagai Pemediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Borong Linting”.

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Dinul Islam. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, M.Si., CAHRM., CRMP selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Setiani, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M selaku dosen pembimbing tugas akhir yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan, masukan, serta motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Amelindha Vania, M.M selaku dosen wali yang telah memberikan ilmu, saran, kritik, motivasi, dan evaluasi selama proses perkuliahan.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu, bimbingan, arahan, serta pengalaman yang sangat berharga selama masa perkuliahan.
7. Kedua orang tua dan seluruh keluarga penulis yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan, serta motivasi dalam setiap langkah yang ditempuh penulis.
8. Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan semangat, bantuan, dukungan, serta kebersamaan selama proses penyusunan skripsi ini.
9. Semua pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu dan mendukung terselesaikannya skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan dan penyempurnaan karya ini. Semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak serta menjadi tambahan ilmu pengetahuan yang berguna. Amin ya rabbal ‘alamin.

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
SKRIPSI.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
المستخلص	xi
BAB I PENDAHULUAN	4
1.1 Latar Belakang	4
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Batasan Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	13
2.2 Kajian Teoritis	15
2.2.1 <i>Resource Based View (RBV)</i>	15
2.2.2. <i>Positive Organizational Behavior Theory</i>	16
2.2.3 Produktivitas Kerja	16
2.2.4 Disiplin Kerja.....	18
2.2.5 Lingkungan Kerja	23
2.2.6 Keterampilan.....	27
2.2.7. <i>Psychological Capital</i>	30
2.3 Hubungan Antar Variabel	35

2.3.1 Hubungan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja.....	35
2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	35
2.3.3 Hubungan Keterampilan kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	35
2.4 Model Hipotesis	37
2.5 Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	40
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	40
3.2 Lokasi Penelitian	40
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	41
3.3.1 Populasi.....	41
3.3.2 Sampel	41
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	41
3.5 Data dan Jenis Data	42
3.5.1 Data Primer	42
3.5.2 Data Sekunder.....	42
3.6 Teknik Pengumpulan Data	43
3.7 Instrumen Penelitian.....	43
3.8 Definisi Operasional Variabel	43
3.8.1 Variabel Independen (X)	44
3.8.2 Variabel Dependen (Y).....	44
3.9 Analisis Data	48
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	48
3.9.2 Model SEM-PLS (Partial Least Square).....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	52
4.2. Gambaran Karakteristik Responden.....	53
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	54
4.1 Analisis <i>Partial Least Speare (PLS)</i>	59
4.4.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	59

4.4.2 Analisis <i>Structural</i> Pengukuran (<i>Inner Model</i>)	65
4.4.3 Hasil Uji Mediasi	73
4.5 Pembahasan	75
4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja pada Produktivitas Kerja.....	75
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja pada Produktivitas Kerja	78
4.5.3 Pengaruh Keterampilan Kerja pada Produktivitas Kerja	79
4.5.4 Psychological Capital memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja	81
4.5.5 Psychological Capital memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	82
4.5.6 Psychological Capital memediasi pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	83
BAB V PENUTUP.....	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Produksi linting Karya Binsa Sentausa.....	9
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3. 1	Instrument Penelitian	43
Tabel 3. 2	Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 3. 3	Kategori Penilaian R-Square.....	50
Tabel 3. 4	Kategori Penilaian F-Square	50
Tabel 4. 1	Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4. 3	Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja.....	54
Tabel 4. 4	Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja	55
Tabel 4. 5	Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja.....	56
Tabel 4. 6	Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Kerja	57
Tabel 4. 7	Tanggapan Responden Tentang Psychological Capital	58
Tabel 4. 8	Loading Factor	60
Tabel 4. 9	Nilai Average Varian Extracted (AVE)	61
Tabel 4. 10	Nilai Cross Loading	62
Tabel 4. 11	Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	64
Tabel 4. 12	Nilai R-Square.....	65
Tabel 4. 13	Nilai Effect Size (F2)	67
Tabel 4. 14	Nilai Predictive Relevance (Q2)	68
Tabel 4. 15	Nilai T-Statistics dan P-Value.....	70
Tabel 4. 16	Hasil Uji Model Fit	72
Tabel 4. 17	Nilai T-statistics dan P-Value Uji Mediasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Hipotesis	38
--------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti.....	91
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	92
Lampiran 3 Hasil Kuesioner	97
Lampiran 4 Output Model.....	122
Lampiran 5 Lembar Bebas Plagiasi	126
Lampiran 6 Jurnal Bimbingan.....	127

ABSTRAK

Abdillah Badru Tamami, 2026, SKRIPSI. Judul: Psychological Capital Sebagai Pemediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Borong Linting

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si

Kata Kunci : Disiplin kerja, Keterampilan kerja, Produktivitas, Modal Psikologis, Lingkungan kerja

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas pekerja di PT Karya Bina Sentausa Malang, dengan modal psikologis sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 100 pekerja bagian linting berbasis kontrak yang dipilih melalui purposive sampling dengan kriteria memiliki masa kerja minimal satu tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner (skala Likert 5 poin) dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Modal Psikologis secara signifikan memediasi hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, keterampilan kerja, dan produktivitas karyawan. Dalam industri padat karya yang menerapkan sistem upah manual, sumber daya psikologis internal (efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan) bertindak sebagai katalis vital yang mengubah disiplin, kenyamanan tempat kerja, dan keterampilan menjadi percepatan output yang optimal.

ABSTRACT

Abdillah Badru Tamami, 2026, *THESIS*. Title: *Psychological Capital as a Mediator of the Influence of Work Discipline, Work Environment, and Skills on the Productivity of Contract Rolled Workers (Study at PT Karya Bina Sentausa Malang)*

Advisor: Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si

Keywords: *work discipline, job skills, productivity, psychological capital, work environment*

This study aims to examine the influence of work discipline, work environment, and work skills on the productivity of cigarette rolling workers at PT Karya Bina Sentausa Malang, with Psychological Capital as a mediating variable. The research employed a quantitative approach using a survey, involving 100 contract-based rolling workers purposively selected, with a minimum tenure of 1 year. Data were collected through questionnaires (5-point Likert scale) and analyzed using Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS). The results indicate that work discipline, work environment, and work skills have a significant direct effect on employee productivity. Psychological capital significantly mediates the relationship between work discipline, work environment, work skills, and employee productivity. In labor-intensive industries that use a manual rate system, internal psychological resources (self-efficacy, optimism, hope, and resilience) act as a vital catalyst, transforming discipline, workplace comfort, and skills into optimal output acceleration.

المستخلص

عبد الله بدرو تامامي، 2026، أطروحة. العنوان: رأس المال النفسي كمتغير وسيط لأثر الانضباط الوظيفي، وبيئة العمل، والمهارات (مالانغ، PT Karya Bina Sentausa دراسة تطبيقية في شركة) على إنتاجية عمال لف السجائر بعقود

المشرف: الدكتورة فيفين مهاراني إيكواتي، الماجستير

الكلمات المفتاحية: الانضباط الوظيفي، مهارات العمل، الإنتاجية، رأس المال النفسي، بيئة العمل

تهدف هذه الدراسة إلى فحص أثر الانضباط الوظيفي، وبيئة العمل، ومهارات العمل على إنتاجية عمال لف السجائر في شركة مالانغ، مع اتخاذ رأس المال النفسي كمتغير وسيط. اعتمد البحث على المنهج الكمي PT Karya Bina Sentausa باستخدام أسلوب المسح، وشمل 100 عامل من عمال لف السجائر المعينين بنظام العقود، تم اختيارهم بطريقة العينة القصدية بشرط ألا تقل مدة خدمتهم عن سنة واحدة. جمعت البيانات من خلال الاستبيانات (وفق مقياس ليكرت الخماسي) (وخللت باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية).

وأظهرت النتائج أن الانضباط الوظيفي، وبيئة العمل، ومهارات العمل لها أثر مباشر ومعنوي على إنتاجية الموظفين. كما تبين أن رأس المال النفسي يتوسط بشكل معنوي العلاقة بين الانضباط الوظيفي، وبيئة العمل، ومهارات العمل من جهة، وإنتاجية الموظفين من جهة أخرى. وفي الصناعات الكثيفة العمالة التي تعتمد على نظام الأجر بالقطعة (المعدل اليدوي)، تعمل الموارد النفسية الداخلية (الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة) (كعامل حفاز حيوي، يحوّل الانضباط، والراحة في مكان العمل، والمهارات إلى تسريع وتيرة الإنتاج وتحقيق المخرجات المثلى

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi, khususnya pada industri padat karya yang masih mengandalkan proses produksi manual. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output secara optimal dengan memanfaatkan waktu, keterampilan, serta sumber daya yang tersedia secara efektif. Pada industri manufaktur, peningkatan produktivitas menjadi faktor strategis karena berkaitan langsung dengan efisiensi biaya produksi, peningkatan output, serta daya saing perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar dapat mencapai kinerja produksi yang maksimal (Muliati & Susiana, 2023). Selain itu, tenaga kerja yang sehat, terampil, dan memiliki motivasi kerja yang baik akan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif (Putera & Harini, 2017).

Pada industri rokok, khususnya pada bagian produksi linting, produktivitas tenaga kerja menjadi aspek yang sangat krusial karena sebagian besar proses produksi masih dilakukan secara manual dengan sistem kerja borongan. Sistem kerja ini menuntut pekerja untuk bekerja secara cepat, teliti, dan konsisten dalam memenuhi target produksi harian. Namun demikian, dalam praktiknya masih sering dijumpai fluktuasi hasil kerja yang menunjukkan adanya ketidakkonsistenan produktivitas tenaga kerja. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tingkat disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja, serta perbedaan keterampilan antar pekerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor perilaku kerja dan kondisi lingkungan yang mendukung proses produksi.

Untuk mendukung efisiensi proses produksi, disiplin menjadi proses yang mendorong individu mencapai tujuan organisasi melalui kepatuhan pada aturan yang berlaku. Sikap disiplin penting dimiliki setiap karyawan sebagai bentuk komitmen dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dengan disiplin yang baik, karyawan dapat bekerja lebih efektif sehingga produktivitas kerja meningkat (Saleh & Utomo, 2018). Hal ini didukung oleh penelitian Putra & Utama (2017) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun hasil ini berbeda dengan penelitian Wulandari (2021) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, karena tingkat disiplin karyawan relatif seragam sehingga tidak menjadi pembeda produktivitas. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri dan konsistensi karyawan dalam mematuhi aturan serta menunjukkan keseriusan mereka dalam bekerja. Penerapan disiplin juga sering disertai sanksi bagi karyawan yang tidak memenuhi standar yang ditetapkan. Penegakan disiplin yang baik harus berfokus pada perilaku yang tidak sesuai, bukan pada pribadi atau karakter individu (Elqadri *et al.*, 2015).

Permasalahan disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang sering muncul dalam kegiatan operasional pekerja borongan. Di lapangan masih ditemukan pekerja yang datang terlambat, melanggar waktu istirahat, atau meninggalkan area kerja sebelum target produksi tercapai. Kondisi tersebut berpotensi mengganggu alur produksi dan menurunkan tingkat produktivitas secara keseluruhan. Disiplin kerja pada dasarnya merupakan bentuk kepatuhan individu terhadap aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sikap disiplin mencerminkan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya secara konsisten. Dengan disiplin kerja yang baik, karyawan cenderung bekerja lebih teratur, efektif, dan efisien sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja (Saleh & Utomo, 2018). Temuan penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi (Putra & Utama, 2017). Namun demikian, beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, di mana disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat kedisiplinan yang relatif seragam antar pekerja sehingga tidak menjadi faktor pembeda dalam produktivitas (Wulandari, 2021) .

Selain disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik seperti ventilasi udara, pencahayaan, suhu ruangan, kebisingan, serta penataan ruang kerja, maupun aspek nonfisik seperti hubungan antar pekerja, dukungan atasan, dan suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membantu pekerja mempertahankan konsentrasi serta mengurangi kelelahan fisik selama proses produksi berlangsung. Lingkungan yang baik akan membantu karyawan bekerja lebih fokus, merasa lebih dihargai, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka (Reyne-Pugh *et al.*, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif adalah kondisi kerja yang memberi rasa nyaman, aman, dan tertata sehingga membantu pekerja tetap fokus dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan seperti ini juga mendorong motivasi dan mengurangi gangguan yang dapat menurunkan kualitas kerja (Faadhilah *et al.*, 2025). Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti ventilasi yang buruk, ruang kerja yang padat, pencahayaan yang kurang, dan tingkat kebisingan yang tinggi dapat menyebabkan pekerja lebih cepat merasa lelah dan kehilangan fokus dalam bekerja. Hal ini pada akhirnya dapat menurunkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang turut memengaruhi perilaku dan kepatuhan karyawan.

Penelitian Reyne-Pugh *et al.* (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan fokus kerja serta motivasi karyawan sehingga berpengaruh positif terhadap produktivitas. Namun demikian, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa lingkungan

kerja tidak selalu menjadi faktor penentu produktivitas karena sebagian pekerja telah terbiasa dengan kondisi kerja yang ada sehingga tidak lagi memengaruhi kinerja mereka secara signifikan (Ningsih *et al.*, 2024).

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam menentukan produktivitas tenaga kerja adalah keterampilan kerja. Keterampilan kerja mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara tepat, cepat, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Keterampilan tersebut umumnya berkembang melalui pengalaman kerja dan proses pembelajaran yang berulang, sehingga pekerja yang lebih berpengalaman cenderung memiliki kemampuan kerja yang lebih efisien dibandingkan pekerja yang masih dalam tahap penyesuaian. Semakin sering kemampuan tersebut diterapkan, semakin meningkat pula ketepatan dan kualitas hasil kerjanya (Pertwi, 2023). Keterampilan kerja berperan penting sebagai ukuran produktivitas karyawan. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki, semakin efisien dan berkualitas hasil kerja yang dihasilkan (Istiqlali & Lukiarti, 2024). Lestari & Prabowo (2019) Temuan penelitian ini berlawanan dengan hasil studi sebelumnya yang menyatakan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Keterampilan kerja memegang peran penting karena menjadi tolak ukur utama produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas yang ditetapkan perusahaan. Semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki, semakin efisien dan berkualitas pula hasil kerja yang dicapai.

Namun demikian, produktivitas tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis individu. Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia mulai menyoroti pentingnya Psychological Capital (PsyCap) sebagai sumber daya psikologis positif yang dimiliki oleh karyawan. Psychological Capital merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh empat dimensi utama yaitu *self-efficacy* (kepercayaan

diri), *optimism* (optimisme), *hope* (harapan), dan *resilience* (ketahanan mental) (Luthans *et al.* 2022). Individu yang memiliki Psychological Capital yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi pekerjaan, mampu bertahan dalam menghadapi tekanan kerja, serta memiliki motivasi yang lebih kuat untuk mencapai target kerja (Fadhila *et al.*, 2025) .

Psychological Capital menjadi faktor penting bagi tenaga kerja borongan, karena pekerjaan yang bersifat monoton dan menuntut kecepatan seringkali menimbulkan tekanan kerja yang tinggi. Pekerja yang memiliki tingkat Psychological Capital yang baik akan lebih mampu mengelola tekanan kerja, mempertahankan motivasi, serta menjaga konsistensi produktivitas (Rohmah & Ekowati, 2024). Dengan demikian, Psychological Capital dapat berperan sebagai variabel yang menjembatani hubungan antara faktor-faktor organisasi seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, serta keterampilan kerja dengan produktivitas tenaga kerja.

Dalam kegiatan sehari-hari, pekerja borongan biasanya bekerja cepat dan terukur untuk memenuhi target harian, sehingga produktivitas menjadi kunci kelancaran operasional. Namun, tuntutan perusahaan untuk hasil kerja yang konsisten dan sesuai standar tidak selalu sejalan dengan kondisi di lapangan. Masih ditemukan pekerja yang kurang disiplin, lingkungan kerja yang kurang memadai, serta variasi keterampilan yang menimbulkan kesenjangan kinerja. Produktivitas tenaga kerja akan sangat berpengaruh juga terhadap besarnya keuntungan atau kerugian suatu proyek. Dalam pelaksanaan di lapangan kadang-kadang dapat terjadi kesalahan karena tenaga kerja yang kurang efektif dalam pekerjaannya (Angelica & Waluyo, 2024). Situasi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan menjadi isu penting, khususnya bagi PT Karya Bina Sentausa Malang yang mengandalkan pekerja borongan manual.

Selain itu, PT Karya Bina Sentausa Malang menunjukkan peningkatan hasil produksi linting pada kuartal kedua tahun 2025, seperti yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 1
Produksi linting Karya Binsa Sentausa

Kuartal Tahun 2025	Jumlah Produksi Linting
I	± 108.000.000
II	± 113.000.000

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Data tersebut menjelaskan produksi linting di PT Karya Bina Sentausa Malang meningkat dari sekitar ±108.000.000 batang rokok pada kuartal I menjadi ±113.000.000 batang rokok pada kuartal II tahun 2025. Kenaikan ini menunjukkan adanya dinamika produktivitas tenaga kerja yang menarik untuk dikaji, terutama karena proses produksi masih dilakukan secara manual dan menggunakan sistem kerja borongan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja. Oleh karena itu, perusahaan ini dipilih sebagai objek penelitian karena perubahan output yang terjadi memberikan gambaran nyata mengenai pentingnya ketiga faktor tersebut dalam menentukan hasil kerja.

Kedua data yang telah dipaparkan menjadi alasan kuat pemilihan perusahaan tersebut sebagai objek penelitian, karena karakteristik pekerjaan manual menuntut keterampilan yang memadai agar hasil produksi tetap konsisten dan berkualitas. Selain itu, sistem borongan yang mengutamakan kecepatan dan ketepatan waktu menuntut disiplin kerja yang tinggi dari setiap pekerja agar target harian tercapai. Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting, mengingat kenyamanan, kebersihan, pencahayaan, serta kondisi ruang produksi manual dapat langsung memengaruhi daya tahan fisik, fokus, dan produktivitas.

Kaitan antara ketiga faktor tersebut semakin terlihat melalui observasi awal yang menunjukkan adanya variasi disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat keterampilan antar pekerja, mulai dari kepatuhan terhadap prosedur, kenyamanan ruang kerja, hingga perbedaan kemampuan antara pekerja yang telah terampil dan yang masih penyesuaian. Variasi inilah yang menjadikan perusahaan tersebut lokasi yang tepat untuk meneliti pengaruh disiplin, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas. Selain itu, jumlah pekerja borongan yang besar dan stabil memberi kemudahan untuk memperoleh sampel yang representatif, sementara minimnya penelitian sebelumnya di perusahaan ini membuat studi ini berpotensi memberikan kontribusi ilmiah dan rekomendasi praktis bagi manajemen PT Karya Bina Sentausa.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini mencoba mengisi kesenjangan penelitian dengan mengintegrasikan Psychological Capital sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, keterampilan kerja, dan produktivitas tenaga kerja. Dengan menjadikan Psychological Capital sebagai variabel mediasi, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses psikologis yang berperan dalam memengaruhi produktivitas tenaga kerja, terutama pada industri yang mengandalkan banyak tenaga kerja. Oleh sebab itu, berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Psychological Capital Sebagai Pemediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Borong Linting"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pekerja borongan di PT Karya Bina Sentausa Malang?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pekerja borongan di PT Karya Bina Sentausa Malang?
3. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas pekerja borongan di PT Karya Bina Sentausa Malang?
4. Apakah Psychological Capital memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja?
5. Apakah Psychological Capital memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja?
6. Apakah Psychological Capital memediasi pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja borongan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pekerja borongan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh keterampilan terhadap produktivitas pekerja borongan.
4. Menguji dan menganalisis Psychological Capital sebagai pemediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja
5. Menguji dan menganalisis Psychological Capital sebagai pemediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja
6. Menguji dan menganalisis Psychological Capital sebagai pemediasi pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama

terkait hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan dengan produktivitas tenaga kerja. Selain itu, temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumber rujukan bagi penelitian berikutnya yang mengkaji berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, khususnya pada industri padat karya yang menerapkan sistem kerja borongan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan sebagai dasar pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas pekerja melalui penguatan disiplin kerja, perbaikan kondisi lingkungan kerja, serta peningkatan pelatihan keterampilan. Bagi pekerja, penelitian ini memberikan pemahaman mengenai pentingnya disiplin, kenyamanan lingkungan kerja, dan kemampuan kerja dalam mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, bagi peneliti, penelitian ini menambah pengalaman empiris dalam mengkaji aspek-aspek manajemen sumber daya manusia di industri padat karya.

1.5 Batasan Penelitian

1. Penelitian ini difokuskan pada tiga variabel utama: disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja.
2. Objek penelitian terbatas pada pekerja borongan di PT Karya Bina Sentausa Malang.
3. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert sehingga hasil bergantung pada persepsi responden.
4. Penelitian hanya mengukur produktivitas dalam konteks output harian pekerja borongan, tidak mencakup faktor eksternal seperti kondisi pasar atau kebijakan perusahaan secara makro.
5. Waktu penelitian terbatas pada periode tertentu sehingga tidak menggambarkan perubahan jangka panjang.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti menyajikan beberapa temuan dari penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik maupun variabel yang dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Multi Modern Nusantara - Hisyam Khadfil Widadi, Prijati (2020)	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Upah, Produktivitas Kerja	Kuantitatif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi, Populasi 64 karyawan produksi.	Lingkungan kerja dan upah memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan, sehingga menjadi faktor utama yang meningkatkan produktivitas kerja di PT Multi Modern Nusantara.
2.	Pengaruh Keterampilan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi pada Kantor BAPENDA Garut) - Anisa Rosdiana & Nadia Romdhoniati (2023)	Keterampilan, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja.	Kuantitatif, 68 pegawai, Uji validitas, reliabilitas, korelasi sederhana, korelasi berganda, koefisien determinasi	Keterampilan dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Keterampilan memberikan pengaruh cukup besar, sedangkan lingkungan kerja juga berkontribusi namun dalam porsi lebih kecil. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh kuat terhadap peningkatan produktivitas kerja

				pegawai Kantor BAPENDA Garut.
3.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Asia Forestama Raya Pekanbaru - Anisa Apriliani & Mahendra Romus (2023)	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja.	Kuantitatif, 135 karyawan bagian produksi, Uji validitas, reliabilitas, normalitas, regresi berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi	Disiplin kerja dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara parsial maupun simultan, kedua variabel terbukti meningkatkan produktivitas kerja. Besarnya kontribusi pengaruh keduanya adalah 56,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.
4.	Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Lungnajaya Sejahtera Prima - Hendriani, Kusuma Agdhi Rahwana, Nita Fauziah Oktaviani (2024)	Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja.	Penelitian kuantitatif kausalitas.	Keterampilan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, tetapi keterampilan kerja secara parsial tidak signifikan. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
5.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja - Endah Julia Indrika, Barin Barlian, Ai Kusmiati Asyiah (2025)	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja.	Survei, Regresi linier berganda, Uji hipotesis, Kuesioner, wawancara, observasi, 118 karyawan bagian produksi.	Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Wijaya Family Tasikmalaya. Secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi 55,3% terhadap produktivitas kerja karyawan.
6.	Pengaruh <i>Skills</i> Keterampilan dan <i>Abilities</i> Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bastian Olah Sawit	Keterampilan, Kemampuan, Produktivitas Kerja.	Penelitian Asosiatif, Regresi linear berganda, Uji t, Uji F, Kuesioner, 133 karyawan.	Penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan dan kemampuan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas

	Simpang Tungkal - Eti Pinasti, Kholilah, Mister Candra (2025)			kerja karyawan di PT. Bastian Olah Sawit. Secara simultan, keduanya berkontribusi sebesar 41,1% terhadap produktivitas kerja karyawan.
7.	Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja - Tri Yosiana, Ridwan Baraba (2025)	Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja.	Penelitian Asosiatif, Regresi linear berganda, Kuesioner, 100 karyawan bagian produksi.	Penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan dan disiplin baik cenderung lebih produktif.
8.	The Influence of Work Environment, Job Skills, and Work Engagement on Employee Productivity in MSMEs - Naurah Rama Faadhilah, Dewi Andriani, Vera Firdaus (2025)	Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja, Keterlibatan Kerja, Produktivitas Kerja	Pendekatan kuantitatif, total sampling 107 responden, pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan data sekunder. Analisis menggunakan SmartPLS dengan uji outer model, inner model, dan uji hipotesis (path coefficient).	Lingkungan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Resource Based View (RBV)

Teori *Resource Based View* menjelaskan bahwa keunggulan kompetitif organisasi berasal dari sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan unik. Disiplin kerja, keterampilan kerja, dan Psychological Capital adalah sumber daya internal yang mampu meningkatkan produktivitas organisasi.

2.2.2. Positive Organizational Behavior Theory

Teori ini dikembangkan oleh Luthans yang menjelaskan bahwa kondisi psikologis positif karyawan seperti *hope*, *optimism*, *resilience*, dan *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Psychological Capital merupakan bentuk modal psikologis yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan performa individu dalam organisasi.

2.2.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang pekerja untuk menghasilkan output secara optimal dari input yang dimiliki, seperti waktu, tenaga, dan sumber daya. Produktivitas ini dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk kondisi individu maupun lingkungan kerja secara umum (Muji Subagyo *et al.*, 2023). Produktivitas dapat dimaknai sebagai pola pikir yang meyakini bahwa kondisi kehidupan pada masa sekarang harus mengalami peningkatan dibandingkan masa sebelumnya, serta terus berkembang menjadi lebih baik di masa yang akan datang. Pola pikir produktif tersebut tercermin dalam berbagai karakteristik positif, seperti motivasi yang tinggi, kedisiplinan, kreativitas, inovasi, sikap dinamis, profesionalisme, dan semangat untuk terus berprestasi (Hamali, 2013).

Produktivitas merupakan upaya memaksimalkan pemanfaatan sumber daya untuk menghasilkan keluaran atau output. Dengan kata lain, produktivitas sering dipahami sebagai perbandingan yang terkait dengan hasil kerja atau output. Untuk mencapai produktivitas yang optimal, jam kerja perlu digunakan secara efektif agar output yang diperoleh dapat maksimal serta tetap memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan (Atmadji Sutikno, 2009).

2.2.1.1 Faktor - Faktor yang mempengaruhi produktivitas

Semakin lama seseorang bekerja dalam sebuah perusahaan, semakin besar pula kemampuannya dalam memahami tugas, alur pekerjaan, serta teknik kerja yang tepat, sehingga hasil kerja dan efisiensinya cenderung meningkat. Pemahaman dan penguasaan kerja tersebut menunjukkan bahwa produktivitas tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor

yang saling terkait. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja (Rohim & Irayanti, 2022).

Selain masa kerja, usia juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja. Pada umumnya, pekerja yang berada pada usia muda memiliki kondisi fisik yang lebih kuat dan tingkat energi yang lebih tinggi, sehingga jumlah dan kecepatan output yang dihasilkan cenderung lebih besar. Sebaliknya, ketika seseorang memasuki usia yang lebih tua, kemampuan fisik mulai menurun sehingga produktivitas biasanya tidak setinggi saat berada pada usia produktif maksimal. Perubahan kondisi fisik seiring bertambahnya usia ini menunjukkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, khususnya kemampuan tubuh dalam menjalankan tuntutan pekerjaan (Haida *et al.*, 2024).

2.2.1.2 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pegawai dapat dinilai melalui sejumlah indikator yang digunakan sebagai ukuran utama untuk melihat tingkat pencapaian kinerja. Indikator-indikator ini membantu menilai sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan tugasnya secara optimal dan sesuai standar yang ditetapkan (Hulu *et al.*, 2022).

Adapun indikator produktivitas tersebut meliputi:

1. Kemampuan, yakni tingkat kecakapan pegawai yang menjadi dasar penilaian produktivitas.
2. Peningkatan hasil kerja secara efektif dan efisien.
3. Semangat kerja yang konsisten.
4. Pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi.
5. Mutu, yaitu kualitas hasil kerja.

2.2.1.3 Produktivitas Dalam Islam

Menurut perspektif Islam, produktivitas kerja merupakan perwujudan dari etos kerja yang berlandaskan nilai-nilai syariat, yang mendorong individu untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal, tekun, dan profesional.

Produktivitas tidak hanya diukur dari besarnya output yang dihasilkan, tetapi juga dari kemampuan dalam memanfaatkan waktu secara efektif, mengoptimalkan potensi yang dimiliki, serta menjalankan amanah pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Nilai-nilai seperti kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, dan keikhlasan menjadi fondasi penting dalam perilaku kerja seorang Muslim. Dengan demikian, produktivitas kerja tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan duniawi, tetapi juga memiliki dimensi spiritual sebagai bentuk ibadah dan penghambaan kepada Allah SWT (Fathoni, 2017).

Dalam surat At-Taubah ayat 105 dijelaskan bahwa produktivitas manusia dalam bekerja berkaitan dengan nilai-nilai yang mengarahkan seseorang untuk meraih kebaikan di dunia sekaligus di akhirat.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari berikut ini menjelaskan mengenai pentingnya produktivitas dan etos kerja dalam kehidupan seorang Muslim:

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنْ نَبِيَ اللّٰهُ
دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ

Artinya: Tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya (bekerja) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud as. memakan makanan dari hasil usahanya sendiri. (HR Bukhari)

2.2.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan sikap, perilaku, dan tindakan seorang karyawan yang selaras dengan ketentuan perusahaan, sehingga mampu

menumbuhkan rasa tanggung jawab, kesadaran, serta kemauan untuk bekerja secara lebih optimal (Ferawati, 2017). Disiplin kerja berperan penting dalam mendorong peningkatan produktivitas baik bagi karyawan maupun organisasi. Individu dengan tingkat kedisiplinan tinggi biasanya bekerja dengan lebih terarah, tepat waktu, serta menunjukkan konsistensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tanggung jawabnya (Samsudin *et al.*, 2024). Dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja menjadi salah satu fungsi operasional yang sangat penting karena berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, tanpa adanya disiplin kerja yang baik, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mewujudkan tujuan dan hasil yang telah ditetapkan perusahaan (Choliq & Setiani, 2022).

Disiplin kerja tertuju pada sikap karyawan dalam mematuhi aturan serta norma yang diberlakukan perusahaan untuk memperkuat komitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan ini juga membantu menciptakan keteraturan kerja dan meningkatkan tanggung jawab setiap individu dalam menjalankan tugasnya (Mattajang *et al.*, 2022). Disiplin kerja juga sebagai alat pengendali bagi pimpinan untuk membentuk perilaku karyawan dan menjaga kepatuhan terhadap aturan serta prosedur kerja yang berlaku. Dengan adanya mekanisme ini, pemimpin memiliki kemampuan untuk mengawasi dan mengarahkan karyawan agar bekerja sesuai ketentuan yang berlaku, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat berlangsung secara optimal (Setiawan *et al.*, 2021).

2.2.2.1 Faktor - Faktor Disiplin Kerja

Disiplin kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keberadaan aturan yang jelas sebagai pedoman, ketegasan pemimpin ketika mengambil tindakan, serta sistem pengawasan yang konsisten. Selain itu, perhatian yang diberikan kepada karyawan dan budaya kerja yang mendorong rutinitas disiplin turut memperkuat perilaku kerja yang tertib.

Faktor-faktor ini bersama-sama dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terarah dan produktif (Ristiyani *et al.*, 2024).

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kedisiplinan karyawan (Hasibuan, 2017):

1. Tujuan dan kemampuan, yaitu sasaran kerja yang jelas dan sesuai dengan kapasitas karyawan agar mereka dapat bekerja dengan sungguh-sungguh. Jika tugas tidak seimbang dengan kemampuan, kedisiplinan cenderung menurun. Karena itu, prinsip *the right man in the right place and the right man in the right job* menjadi penting.
2. Teladan pimpinan, dimana sikap, kejujuran, dan keteladanan atasan sangat memengaruhi perilaku disiplin bawahan. Ketika pemimpin menunjukkan contoh yang baik, tingkat kedisiplinan karyawan ikut meningkat.
3. Balas jasa, karena pemberian kompensasi yang layak dapat menumbuhkan rasa puas dan kecintaan terhadap pekerjaan, sehingga mendorong disiplin yang lebih baik.
4. Keadilan, yaitu perlakuan yang setara dalam pemberian penghargaan maupun hukuman, yang dapat memotivasi karyawan untuk bertindak disiplin.
5. Pengawasan melekat (waskat), yakni pengawasan langsung dari atasan terhadap perilaku dan kinerja bawahan. Kehadiran pimpinan di lingkungan kerja membantu memberikan arahan jika karyawan mengalami hambatan.
6. Sanksi atau hukuman, yang berfungsi menjaga kedisiplinan melalui aturan yang tegas dan konsisten. Semakin jelas dan terukur sanksinya, semakin kecil kemungkinan karyawan melakukan pelanggaran.

7. Ketegasan, yaitu keberanian pemimpin dalam menegakkan aturan dan memberi tindakan terhadap pelanggaran. Pemimpin yang tegas akan lebih dihormati dan mampu mendorong kepatuhan karyawan.
8. Hubungan kemanusiaan, yaitu terciptanya hubungan kerja harmonis baik secara vertikal maupun horizontal. Lingkungan kerja yang nyaman dan baiknya komunikasi akan membantu membangun kedisiplinan yang kuat di antara karyawan.

2.2.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Veithzal (2005) terdapat beberapa indikator disiplin kerja, sebagai berikut :

1. Kehadiran
Kehadiran menjadi indikator penting dalam menilai tingkat disiplin seorang karyawan. Konsistensi dalam hadir tepat waktu menunjukkan komitmen dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, sedangkan seringnya ketidakhadiran mencerminkan kurangnya kedisiplinan dan dapat berdampak pada produktivitas.
2. Ketaatan pada peraturan kerja
Mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan merupakan salah satu wujud disiplin kerja. Karyawan yang mengikuti kebijakan dan prosedur menunjukkan bahwa mereka memiliki kesadaran untuk menjaga tata tertib serta menjalankan tugas sesuai arahan organisasi.
3. Ketaatan pada standar kerja
Karyawan yang memahami serta menerapkan standar kerja dengan benar akan menghasilkan performa yang sesuai dengan target perusahaan. Hal ini menggambarkan penghargaan terhadap ekspektasi organisasi dan usaha karyawan untuk memenuhi atau bahkan melampaui standar tersebut.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang mempunyai kewaspadaan tinggi biasanya bekerja dengan lebih teliti. Mereka memperhatikan detail pekerjaan dan memastikan setiap tugas dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku.

5. Etika kerja

Etika kerja yang baik terlihat dari cara karyawan bersikap, berkomunikasi, dan menjalankan tugas secara profesional. Sikap sopan dan menjunjung nilai kerja positif akan mendukung suasana kerja yang harmonis.

2.2.2.3 Disiplin kerja menurut Islam

Islam menempatkan kedisiplinan, kerja keras, kejujuran, keteraturan, dan pemanfaatan waktu secara optimal sebagai nilai-nilai fundamental yang harus diterapkan dalam kehidupan. Penerapan nilai-nilai tersebut diharapkan dapat mengantarkan manusia pada keberhasilan serta kesejahteraan yang berkelanjutan di dunia dan akhirat. Disiplin dapat dipahami sebagai kepatuhan dalam menghormati dan menjalankan aturan atau sistem yang mewajibkan seseorang untuk mengikuti keputusan, perintah, serta ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, disiplin merupakan perilaku menaati aturan secara tulus tanpa mengharapkan imbalan. Hal ini sesuai dengan ajaran Al-Qur'an, salah satunya dalam Surah An-Nisa ayat 59, yang berbunyi.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (An-Nisa:59).*

Pemahaman mengenai disiplin kerja dalam perspektif Islam dapat ditemukan dalam hadis yang diriwayatkan oleh Abu Dawud dari Abdullah bin Umar, sebagaimana sabda Rasulullah SAW berikut ini: "Seseorang muslim

wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengarkan dan taat" (dijelaskan pula oleh Buhari dan Muslim dari Hadits Yahya al-Qathnan) (Tafsir Ibn Katsir:338).

Adapun hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari menerangkan tentang disiplin kerja yang berbunyi:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِمَنْكَبَيَّ فَقَالَ: كُنْ فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ أَوْ عَابِرُ سَبِيلٍ. وَكَانَ ابْنُ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا يَقُولُ: إِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَتَنَظَّرَ الصَّبَاحَ، وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَتَنَظَّرَ الْمَسَاءَ، وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرَضِكَ، وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ [رواه البخاري]

Dari Ibnu Umar radhiallahuanhuma berkata : Rasulullah Shallallahu'alaihi wasallam memegang pundak kedua pundak saya seraya bersabda : Jadilah engkau di dunia seakan-akan orang asing atau pengembara “, Ibnu Umar berkata : Jika kamu berada di sore hari jangan tunggu pagi hari, dan jika kamu berada di pagi hari jangan tunggu sore hari, gunakanlah kesehatanmu untuk (persiapan saat) sakitmu dan kehidupanmu untuk kematianmu “ (Riwayat Bukhori)

Makna ayat dan hadis tersebut dalam konteks disiplin kerja menunjukkan dorongan agar seseorang menjadi pribadi yang tertib dan patuh terhadap aturan yang ditetapkan oleh pemimpin. Setiap ketentuan yang dibuat oleh atasan bertujuan untuk kebaikan serta kemajuan organisasi. Karena itu, ketika seorang karyawan melaksanakan aturan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tindakan tersebut merupakan wujud nyata dari disiplin kerja.

2.2.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar tempat kerja yang menjadi lokasi karyawan menjalankan aktivitas sehari-hari. Lingkungan yang nyaman dan mendukung dapat menciptakan rasa aman sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal. Suasana kerja yang kondusif juga membuat karyawan merasa lebih nyaman dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif serta efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja

yang tidak mendukung dapat menghambat pelaksanaan tugas dan berdampak pada penurunan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung peningkatan kinerja karyawan (Rahmawati & Damayanti, 2023). Lingkungan kerja yang optimal menjadi bagian penting dalam memperkuat praktik manajemen sumber daya manusia. Lingkungan ini tidak hanya mencakup kondisi fisik, tetapi juga dipengaruhi faktor psikologis dan sosial yang membentuk pengalaman kerja karyawan. Dengan lingkungan yang mendukung, karyawan dapat merasa lebih nyaman dan termotivasi menjalankan pekerjaan atau tugasnya (Wahyuningsih, 2018)

Menurut (Audrey Josephine & Harjanti, 2017), lingkungan kerja adalah kondisi yang mampu menciptakan suasana nyaman bagi karyawan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pekerjaan secara efektif. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti menurunnya kesehatan, meningkatnya tekanan, sulitnya berkonsentrasi, dan rendahnya efisiensi kerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, baik selama menjalankan aktivitas di dalam maupun di luar tempat kerja. Jika kondisi kerja tidak nyaman, semangat kerja karyawan dapat menurun sebaliknya, lingkungan yang kondusif dan menyenangkan akan mendorong peningkatan kinerja. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan performa karyawan (Wahyu Hidayati *et al.*, 2021).

2.2.3.1 Faktor Faktor Lingkungan Kerja

Menurut, Nitisemito (1996) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja dalam perusahaan.

1. Pewarnaan, yaitu penggunaan warna yang dapat memberikan pengaruh besar terhadap semangat dan kenyamanan karyawan saat bekerja. Karena itu, pemilihan warna yang tepat dalam lingkungan kerja menjadi penting untuk mendukung motivasi kerja.

2. Kebersihan, yang merupakan syarat utama untuk menjaga kesehatan. Perusahaan perlu memastikan lingkungan selalu bersih, termasuk area kerja dan fasilitas seperti kamar mandi. Lingkungan yang bersih tidak hanya menjaga kesehatan fisik, tetapi juga memberikan kenyamanan psikologis sehingga meningkatkan semangat kerja.
3. Pertukaran udara, yaitu ketersediaan sirkulasi udara yang baik untuk memberikan udara bersih dan sehat. Sirkulasi yang memadai membantu menciptakan kesegaran fisik dan meningkatkan motivasi karyawan. Keberadaan ventilasi yang cukup memungkinkan udara segar masuk dengan mudah, sehingga kesehatan fisik karyawan dapat lebih terjaga dan lingkungan kerja menjadi lebih nyaman.

2.2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja
Suasana kerja merupakan kondisi lingkungan yang mengelilingi karyawan saat mereka menjalankan tugasnya, dan kondisi tersebut dapat memengaruhi keberlangsungan pekerjaan. Suasana kerja mencakup aspek seperti area kerja, fasilitas serta alat bantu, tingkat kebersihan, pencahayaan, ketenangan, hingga hubungan dengan orang-orang pada lingkungan tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan antar rekan kerja berarti terciptanya interaksi yang harmonis tanpa adanya konflik antarpegawai. Hubungan yang baik menjadi salah satu alasan karyawan bertahan dalam suatu organisasi. Relasi yang akrab dan penuh kekeluargaan juga dapat mendorong meningkatnya produktivitas karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja

Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, meskipun bukan selalu yang terbaru, menjadi pendukung penting bagi kelancaran proses kerja. Artinya, peralatan yang ada harus cukup lengkap untuk membantu karyawan menyelesaikan tugasnya secara efektif.

2.2.3.3. Lingkungan Kerja Dalam Islam

Dalam Islam, lingkungan kerja yang baik dipandang sebagai bagian dari upaya menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas, kenyamanan, dan kesejahteraan pekerja. Islam menekankan pentingnya suasana kerja yang aman, bersih, tertib, serta bebas dari hal yang membahayakan, karena setiap manusia berkewajiban menjaga diri dan orang lain dari kemudharatan. Prinsip akhlak kerja seperti saling menghormati, adil, dan tidak menzalimi menjadi landasan terbentuknya lingkungan kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang kondusif bukan hanya mendukung kinerja, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai Islam yang mengedepankan kemaslahatan dan etika kerja yang baik. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an pada ayat berikut:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amatdekat kepada orang-orang yang berbuat baik. (Q:S: Al-A'raf: 56)

Konsep lingkungan yang mendukung juga dijelaskan dalam hadis Rasulullah SAW, yang berbunyi sebagai berikut:

تَنْظِفُوا كُلَّ مَا اسْتَطَعْتُمْ فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى بَنَى الْإِسْلَامَ عَلَى النِّظَافَةِ وَلَنْ يَدْخُلَ الْجَنَّةَ إِلَّا كُلُّ نَظِيفٍ

Artinya: "Bersihkan segala sesuatu semampu kamu. Sesungguhnya Allah ta'ala membangun Islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap orang yang bersih. "(H.R Ath-Thabrani)

Islam mendorong umatnya untuk menjaga kebersihan dan keindahan lingkungan, termasuk di tempat kerja, seperti membuang sampah pada

tempatnya dan merawat lingkungan sekitar. Allah tidak menyukai perusakan terhadap ciptaan-Nya, sehingga menjaga lingkungan menjadi bagian dari nilai ibadah. Selain kebersihan fisik, Islam juga menganjurkan terciptanya hubungan kerja yang baik antara para karyawan dan dengan atasan. Ketika lingkungan kerja bersih, tertib, dan harmonis, suasana yang nyaman akan terbentuk dan mendukung kelancaran aktivitas organisasi.

2.2.6 Keterampilan

Keterampilan kerja merujuk pada kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang sebagai hasil dari pengalaman dan pembiasaan dalam melaksanakan tugas tertentu. Kemampuan ini membuat karyawan lebih siap, percaya diri, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif (Mahayasa & Wardani, 2022). Keterampilan kerja memberikan pengaruh yang kuat dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki, semakin mudah karyawan menyelesaikan tugas secara efektif. Hal ini juga membantu meningkatkan kualitas hasil kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Latief *et al.*, 2019). Menurut penelitian Mafrukhah & Ekowati (2023) keterampilan dan kompetensi kerja menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seseorang, semakin besar kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan mudah, teliti, dan tepat. Menurut (Gordon & Davis, 2010) menjelaskan bahwa keterampilan juga dapat dipahami sebagai aktivitas yang membutuhkan latihan berulang atau hasil dari proses praktik yang terus dilakukan. Semakin terasah keterampilan seseorang, semakin tinggi pula efektivitas dan kualitas kerja yang mampu ia capai. Menurut Robbins (2017), keterampilan merupakan aspek penting yang harus dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Keterampilan dapat dilihat dari dua jenis, yaitu keterampilan fisik, yang berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan tugas

yang membutuhkan stamina, ketangkasan, kekuatan, dan kemampuan fisik lainnya; serta keterampilan intelektual, yang mencerminkan kapasitas seseorang dalam melakukan aktivitas mental. Semakin baik kedua jenis keterampilan ini, semakin besar kontribusi karyawan terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal.

2.2.4.1 Faktor Faktor Keterampilan

Menurut Robbins & Judge (2019), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kecakapan keterampilan seseorang, yaitu:

1. Keyakinan dan Nilai nilai

Kepercayaan seseorang terhadap dirinya maupun orang lain sangat memengaruhi perilakunya. Jika seseorang merasa tidak kreatif atau tidak inovatif, ia cenderung tidak mencoba mencari cara baru atau berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Keterampilan intelektual

Keterampilan ini berkaitan dengan kemampuan berpikir secara kognitif, termasuk kemampuan dalam pemikiran konseptual dan analitis yang menjadi dasar untuk memahami dan memecahkan berbagai masalah.

3. Kemampuan

Kemampuan individu juga berperan penting dalam mengembangkan keterampilan. Contohnya, kemampuan berbicara di depan umum dapat dipelajari dan ditingkatkan melalui latihan, begitu pula kemampuan menulis dapat berkembang melalui pembelajaran, praktik, dan umpan balik yang tepat.

2.2.4.2 Indikator Keterampilan

Menurut Robbins & Judge (2019), mengidentifikasi indikator dari keterampilan yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan Teknik (*Technical Skills*)

Keterampilan teknik merujuk pada kemampuan individu dalam mengoperasikan peralatan, mengikuti prosedur kerja, serta

menerapkan pengetahuan dan keahlian yang relevan guna menyelesaikan tugas secara akurat dan efisien. Contohnya:

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan perusahaan.
- b. Merasa tidak tenang apabila tugas belum diselesaikan.

2. Keterampilan Hubungan Manusia

Keterampilan hubungan manusia mencerminkan kemampuan seseorang dalam membangun interaksi yang efektif dengan individu maupun kelompok. Keterampilan ini ditunjukkan melalui kemampuan menjalin hubungan kerja yang positif, memberikan motivasi dan arahan, membimbing karyawan, serta memengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. Keterampilan Diagnostik

Keterampilan diagnostik berkaitan dengan kemampuan mengambil keputusan berdasarkan analisis terhadap kondisi tertentu. Keterampilan ini mencakup kemampuan menemukan penyebab utama dari suatu situasi melalui data, observasi, dan fakta yang ada.

4. Keterampilan Konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengoordinasikan dan mengintegrasikan berbagai aktivitas serta kepentingan dalam organisasi. Hal ini meliputi kemampuan memahami organisasi secara menyeluruh, melihat hubungan antarbagiannya, serta memprediksi dampak suatu perubahan terhadap keseluruhan sistem.

2.2.4.3 Keterampilan Dalam Islam

Dalam perspektif Islam, keterampilan kerja bukan sekadar kemampuan teknis, tetapi merupakan bagian dari etika dan tanggung jawab sebagai Muslim dalam menjalankan amanah. Al-Qur'an menegaskan pentingnya kompetensi dan kejujuran sebagai dasar profesionalisme, sebagaimana tercantum dalam QS. Al-Qashash ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”

Ayat ini menegaskan bahwa pekerja ideal adalah mereka yang memiliki kompetensi (al-quwwah) dan integritas (al-amānah), dua unsur utama yang menentukan kualitas keterampilan kerja seorang Muslim.

Adapun hadist yang menerangkan tentang Keterampilan, yaitu:

اللَّهُ نَبِيٍّ وَإِنَّ يَدِهِ عَمَلٍ مَنْ يَأْكُلُ أَنْ مِنْ خَيْرًا قَطُّ طَعَامًا أَحَدٌ أَكَلَ مَا
يَدِهِ عَمَلٍ مَنْ يَأْكُلُ كَانَ السَّلَامُ عَلَيْهِ دَاوُدَ

Artinya: Tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya (bekerja) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud as. memakan makanan dari hasil usahanya sendiri. (HR Bukhari).

2.2.7. Psychological Capital

Psychological Capital adalah kondisi psikologis positif yang dimiliki individu dan berfungsi sebagai modal internal dalam mendukung pertumbuhan, perkembangan, serta kemampuan menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Menurut Goldsmith, *psychological capital* merupakan bagian dari karakteristik individu yang berpengaruh terhadap keberhasilan kerja dan keterlibatan seseorang dalam aktivitas organisasional (Lehoczky, 2013).

Sebagai suatu kondisi psikologis yang bersifat positif, *Psychological Capital* mencakup empat elemen penting, yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience*. Di antara keempat elemen tersebut, *self-efficacy* menggambarkan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatasi tantangan serta menyelesaikan tugas secara efektif dan berhasil. *Optimism* berkaitan dengan pandangan positif terhadap keberhasilan pada masa kini maupun masa depan. *Hope* menggambarkan motivasi serta kemampuan individu dalam merancang cara untuk mencapai tujuan. Sedangkan *resilience* merupakan kemampuan individu untuk bertahan dan bangkit kembali ketika menghadapi kesulitan atau kegagalan. Keempat

komponen tersebut menjadi sumber daya psikologis yang dapat mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas individu dalam organisasi (Çavuş & Gökçen, 2015).

Psychological capital terbukti berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat *hope* dan *resilience* yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan, mempertahankan motivasi, serta tetap menghasilkan kinerja yang optimal. Penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki peran penting dalam menjelaskan hubungan antara kesejahteraan kerja dan produktivitas karyawan. Karyawan dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi dilaporkan memiliki kondisi psikologis yang lebih positif dan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi ketika melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Selain itu, *psychological capital* juga berfungsi sebagai mekanisme yang menghubungkan kondisi psikologis positif individu dengan peningkatan kinerja dan hasil kerja dalam organisasi (Azizah *et al.*, 2025).

2.2.5.1 Faktor Faktor Psychological Capital

Berdasarkan penelitian oleh Geremias *et al.* (2022), *Psychological Capital* merupakan konstruk psikologis yang terdiri atas empat faktor utama, yakni *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. Keempat faktor tersebut mencerminkan kapasitas psikologis positif yang berperan dalam memperkuat kemampuan kerja, meningkatkan motivasi, serta membantu individu beradaptasi dan bertahan menghadapi tekanan yang muncul dalam lingkungan kerja.

1. Self-Efficacy

Self-efficacy adalah keyakinan individu pada kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Dalam jurnal tersebut dijelaskan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi akan:

- Memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit

- Berani menghadapi tantangan kerja
- Mampu mengerahkan usaha maksimal untuk mencapai tujuan
- Tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan

2. *Hope*

Hope adalah kondisi di mana individu memiliki motivasi untuk mencapai tujuan serta mampu menemukan berbagai cara untuk mencapainya. Dalam jurnal dijelaskan bahwa individu dengan *hope* tinggi akan:

- Memiliki tujuan kerja yang jelas
- Mampu mencari alternatif solusi untuk mencapai tujuan
- Memiliki motivasi kuat dalam bekerja
- Tetap berusaha meskipun menghadapi hambatan

3. *Optimism*

Optimism merupakan sikap positif individu terhadap keberhasilan dimasa sekarang maupun masa depan. Dalam jurnal tersebut dijelaskan bahwa individu yang optimis akan:

- Memiliki harapan positif terhadap hasil kerja
- Menganggap kegagalan sebagai hal sementara
- Melihat peluang dalam setiap kesulitan
- Yakin bahwa usaha yang dilakukan akan berhasil

4. *Resilience*

Resilience adalah kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali dari kesulitan atau tekanan kerja. Dalam jurnal dijelaskan bahwa individu dengan resilience tinggi akan:

- Mampu bangkit dari kegagalan
- Tahan terhadap tekanan kerja
- Cepat beradaptasi dengan perubahan
- Tetap stabil secara emosional dalam situasi sulit

2.2.5.2 Indikator *Psychological Capital*

Penelitian yang dikaji oleh Rahmi *et al.* (2024) menyebutkan bahwa *Psychological capital* sendiri terdiri dari empat indikator yaitu optimisme, resiliensi, harapan dan efikasi diri.

1. Optimisme (*Optimism*)

Optimisme adalah sikap individu yang memiliki pandangan positif terhadap masa depan serta yakin bahwa hal-hal baik akan terjadi dalam pekerjaan maupun kehidupan.

2. Resiliensi (*Resilience*)

Resiliensi merupakan kemampuan psikologis yang memungkinkan individu untuk menghadapi, mengelola, dan pulih dari berbagai bentuk kesulitan atau tekanan. Individu yang memiliki tingkat resiliensi tinggi cenderung mampu beradaptasi dengan perubahan serta tetap bertahan dalam situasi kerja yang kompleks dan penuh tantangan.

3. Harapan (*Hope*)

Harapan adalah kondisi di mana individu memiliki motivasi untuk mencapai tujuan serta mampu menemukan cara atau strategi untuk mewujudkan tujuan tersebut.

4. Efikasi Diri (*Self-efficacy*)

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai hasil yang diinginkan.

2.2.5.3 *Psychological Capital* Dalam Islam

Dalam perspektif Islam, *Psychological Capital* tidak hanya dipahami sebagai kondisi psikologis positif, tetapi juga sebagai bagian dari kekuatan iman yang mendorong seorang Muslim untuk tetap yakin, optimis, penuh harapan, dan sabar dalam menghadapi berbagai ujian kehidupan. Nilai-nilai seperti keyakinan diri, harapan, optimisme, dan ketahanan merupakan cerminan dari keimanan yang kuat serta sikap tawakal kepada Allah SWT. Al-Qur'an menegaskan pentingnya sikap optimisme, harapan, dan ketahanan dalam menghadapi kesulitan, sebagaimana tercantum dalam QS. Al-Insyirah 94:6 yang berbunyi:

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa di balik setiap kesulitan terdapat kemudahan yang menyertainya. Oleh karena itu, seorang Muslim dianjurkan untuk senantiasa bersikap optimis, memiliki harapan yang kuat, serta mampu bertahan dalam menghadapi berbagai tantangan kehidupan. Nilai-nilai tersebut selaras dengan konsep *Psychological Capital*, yang menekankan pentingnya *optimism*, *hope*, dan *resilience* sebagai faktor yang mendukung pengembangan kualitas diri serta peningkatan kinerja individu.

Adapun hadist yang menerangkan tentang pentingnya sikap positif dan keyakinan dalam diri adalah sebagai berikut:

قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: أَنَا عِنْدَ ظَنِّ عَبْدِي بِي، وَأَنَا مَعَهُ إِذَا ذَكَرَنِي

Artinya: Allah berfirman: Aku sesuai dengan prasangka hambaku kepadaku, dan aku bersamanya ketika ia mengingatkku. (HR. Bukhari dan Muslim).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

Temuan penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja merefleksikan kesediaan dan komitmen seseorang untuk mengikuti aturan, prosedur, serta standar kerja yang berlaku dalam organisasi (Indrika *et al.*, 2025). Disiplin kerja tidak hanya berperan dalam menciptakan suasana kerja yang tertib dan terorganisasi, tetapi juga mendorong peningkatan rasa tanggung jawab individu yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil penelitian oleh Sinaga (2016) juga mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mendukung pernyataan bahwa kedisiplinan yang baik akan meningkatkan produktivitas.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman menjadi salah satu faktor utama yang berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Faadhilah *et al.* (2025), Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, karena kenyamanan yang dirasakan karyawan saat bekerja dapat meningkatkan motivasi mereka untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Penelitian oleh Apriliani & Romus (2023) juga mendukung hal ini, dengan menyatakan bahwa lingkungan fisik seperti kebersihan, pencahayaan, dan manajemen kondisi kerja sangat mempengaruhi semangat dan efisiensi kerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Keterampilan kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Keterampilan kerja dianggap sebagai salah satu determinan kunci dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal. Menurut Rosdiana & Romdhoniati (2023), keterampilan adalah hasil dari pelatihan dan pengalaman

yang memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan efisien. Penelitian oleh Yosiana & Baraba (2025) menunjukkan bahwa keterampilan yang baik berhubungan positif dengan produktivitas karyawan, sehingga semakin terampil seorang karyawan, semakin baik pula hasil kerjanya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Faadhilah *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa keterampilan berkontribusi signifikan terhadap produktivitas dalam suatu organisasi.

2.3.4 Psychological capital sebagai pemediasi Hubungan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

Psychological capital memiliki peran penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. Penelitian menurut Nissa & Pujianto (2024) Hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor perilaku kerja, seperti etos kerja yang selaras dengan disiplin kerja, dapat meningkatkan produktivitas karyawan melalui penguatan Psychological Capital. Kondisi psikologis yang positif, seperti *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*, mampu mendorong individu untuk bekerja secara lebih efektif, memiliki motivasi yang tinggi, serta lebih tangguh dalam menghadapi berbagai tekanan kerja. Selain itu, Psychological Capital juga berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan, termasuk kedisiplinan, di mana individu dengan kondisi psikologis positif cenderung memiliki sikap kerja yang lebih baik, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja (Aprina *et al.*, 2021).

2.3.5 Psychological capital sebagai pemediasi Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memengaruhi produktivitas karyawan, baik secara langsung maupun melalui kondisi psikologis yang dimiliki individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan faktor-faktor internal, seperti motivasi dan kondisi psikologis positif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja (Barri

et al., 2024). Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang positif juga berperan dalam meningkatkan psychological capital karyawan, yang mencerminkan keadaan psikologis positif seperti *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* (Kurniadewi, 2016). Psychological capital sendiri terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang merupakan bagian dari produktivitas kerja (Kusnadi *et al.*, 2025).

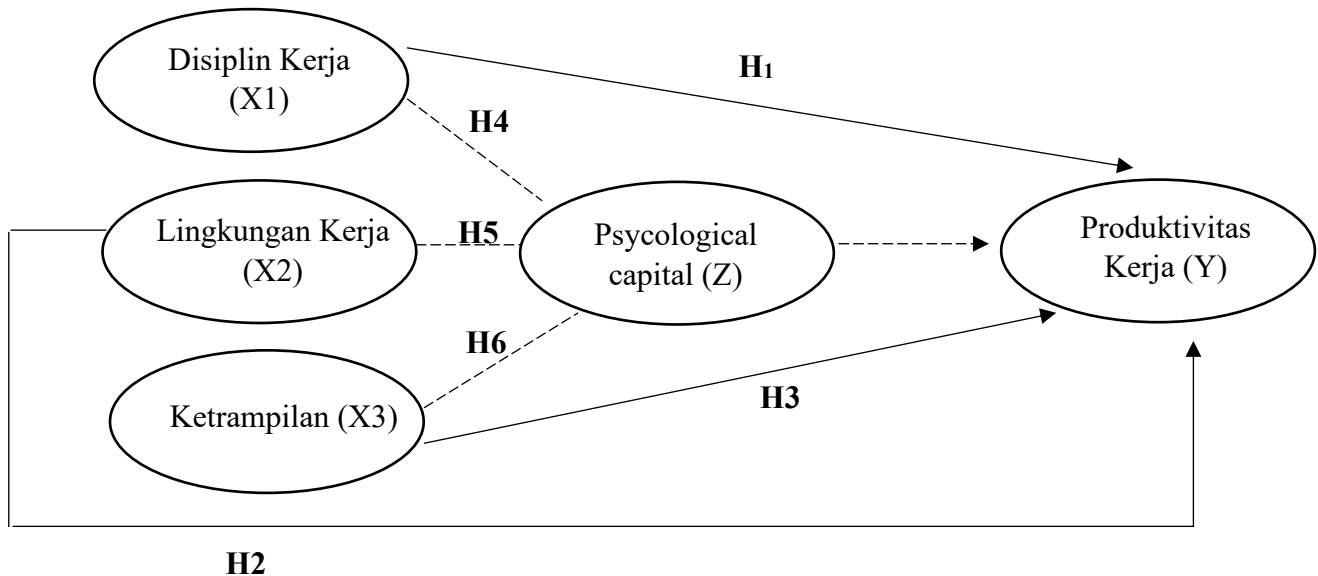
2.3.6 Psikological capital sebagai pemediasi Hubungan keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Keterampilan kerja menjadi salah satu determinan penting dalam peningkatan produktivitas karyawan. Temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara keterampilan kerja dan produktivitas, yang mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat keterampilan yang lebih tinggi cenderung mampu bekerja secara lebih efektif dan menghasilkan produktivitas yang lebih optimal (Syahdan, 2017). Selain itu, psychological capital juga memiliki peran dalam meningkatkan perilaku kerja dan kinerja individu, karena kondisi psikologis positif seperti *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* mampu mendorong individu untuk bekerja lebih efektif dan inovatif (Khairunnisa *et al.*, 2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Psychological Capital dapat berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor-faktor kerja dan produktivitas karyawan. Peningkatan faktor-faktor kerja tersebut mampu memperkuat Psychological Capital, yang selanjutnya memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja (Nissa & Pujianto, 2024).

2.4 Model Hipotesis

Menurut Sekaran & Uma (1992), kerangka berpikir merupakan representasi konseptual yang menggambarkan keterkaitan antara landasan teori dengan berbagai faktor yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti. Berdasarkan telaah teori dan temuan penelitian sebelumnya, kerangka konseptual dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Gambar 1
Model Hipotesis



Sumber: Data diolah peneliti (2025)

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang dirumuskan berdasarkan kajian teoritis dan masih memerlukan pembuktian melalui pengujian empiris. Berdasarkan landasan teori serta kerangka konseptual yang telah dipaparkan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- **H1**: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- **H2**: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- **H3**: Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- **H4**: Psychological capital memediasi pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
- **H5**: Psychological capital memediasi pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

- **H6:** Psycological capital memediasi pengaruh Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatori, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hubungan sebab–akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2013). Data penelitian dikumpulkan melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner terstruktur sebagai instrumen utama. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menghasilkan temuan yang objektif, terukur, dan memiliki tingkat generalisasi yang baik, karena proses analisis dilakukan berdasarkan data numerik dengan memanfaatkan teknik statistik, baik deskriptif maupun inferensial (Creswell & Creswell, 2017).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Karya Bina Sentausa Malang, sebuah pabrik rokok yang beroperasi di Kota Malang dan mempekerjakan tenaga kerja borongan pada proses produksi linting rokok. Pemilihan PT Karya Bina Sentausa Malang sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan ini memiliki karakteristik pekerjaan yang sangat khas, yaitu proses linting yang dilakukan secara manual dan membutuhkan kecepatan, ketelitian, serta keterampilan tangan yang tinggi. Selain itu, perbedaan tingkat disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja, serta kemampuan tenaga kerja dalam mencapai target produksi menjadikan perusahaan ini sebagai objek yang relevan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja borongan. Karakteristik kerja yang menuntut konsistensi, fokus, dan efisiensi ini menjadikan PT Karya Bina Sentausa Malang relevan sebagai objek penelitian untuk memahami hubungan ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas kerja secara lebih mendalam.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Asrulla *et al.* (2023) Populasi merupakan keseluruhan elemen yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran dalam suatu penelitian. Elemen tersebut dapat berupa individu, objek, peristiwa, maupun unit lain yang relevan dengan tujuan penelitian. Selain itu, populasi juga dapat dipahami sebagai kumpulan berbagai unsur, seperti manusia, hewan, tumbuhan, atau benda, yang memiliki kesamaan karakteristik tertentu (Winarni, 2018). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan borongan linting pada PT. Karya Bina Sentausa Malang yang berjumlah 394 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian anggota populasi yang dipilih untuk dijadikan sumber data penelitian dan diharapkan mampu merepresentasikan karakteristik populasi secara keseluruhan (Asrulla *et al.*, 2023). Sampel digunakan untuk menggambarkan atau menggeneralisasikan suatu populasi (Sujalu *et al.*, 2021). Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili dan mencerminkan karakteristik populasinya (representative). Suatu sampel dianggap representative terhadap populasi sasaran jika hasilnya dapat digeneralisasikan ke populasi sasaran tersebut, baik dalam estimasi maupun interpretasi (Rudolph *et al.*, 2023). Dalam penelitian ini, jumlah sampelnya adalah 198 karyawan borongan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel atau teknik sampling dari penelitian ini adalah sampel random sampling, yaitu metode pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel pada semua anggota populasi (Asrulla *et al.*, 2023).

Untuk memperoleh sampel penelitian menggunakan teknik Slovin karena jumlah sampel dan populasinya sudah diketahui (Sugiyono, 2019). Rumus Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

n= Jumlah sampel

N= Jumlah populasi

e2= Tingkat kesalahan sampel (sampling error), 10% (0,1)

Populasi yang teridentifikasi pada penelitian ini adalah jumlah karyawan pekerja borongan PT. Karya Bina Sentausa yang sudah bekerja selama 2 tahun dengan jumlah 394 karyawan dengan tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 5% (0,05) atau dapat disebutkan tingkat keakuratan 90%, sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + 394(0.05)^2}$$

$n = 198.49$ dibulatkan menjadi 198 orang

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 198 responden dari karyawan pekerja borongan PT. Karya Bina Sentausa Malang.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber informasi utama yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dalam proses penelitian (Sulung & Muspawi, 2024). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan pekerja borongan pada PT. Karya Bina Sentausa Malang.

3.5.2 Data Sekunder

Sulung & Muspawi (2024) menjelaskan bahwa data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara.

Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari buku, artikel jurnal, laporan perusahaan, dan dokumentasi sebagai sumber pendukung.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2013) teknik pengumpulan data adalah langkah paling strategis dalam penelitian, karena pada dasarnya tujuan penelitian adalah untuk mendapatkan data. Teknik pengumpulan data termasuk komponen dasar dalam proses penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan guna menjawab pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan (Maesaroh *et al.*, 2025). Daruhadi & Sopiati (2024) menyatakan terdapat beberapa metode atau teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dokumentasi, dan angket atau kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau kuisisioner dengan mengajukan pertanyaan kepada karyawan pekerja borongan PT. Karya Bina Sentausa Malang.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin sebagaimana dijelaskan oleh Likert (1932) untuk mengukur sikap dan opini responden (Kankaraš & Capecchi, 2025):

Tabel 3. 1

Instrument Penelitian

Ukuran Skala Likert	Ukuran Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

3.8 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah sekelompok aspek penelitian terkait dengan variabel yang dikaji dalam suatu penelitian yang pada akhirnya dijadikan sebagai kesimpulan penelitian (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini terdapat empat variabel utama, yaitu:

3.8.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau munculnya variabel dependen (Sugiyono, 2019). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Keterampilan kerja.

3.8.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja.

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1	Produktivitas Kerja (Y)	1. Kemampuan	1. Saya mampu menyelesaikan tugas linting sesuai standar yang ditetapkan. 2. Saya dapat mengatasi kesulitan kerja dengan keterampilan yang saya miliki.	(Hulu <i>et al.</i> , 2022); Hamali (2013)
		2. Peningkatan hasil kerja secara efektif dan efisien	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efisien. 2. Saya mampu meningkatkan jumlah hasil lintingan dari waktu ke waktu.	
		3. Semangat kerja yang konsisten	1. Saya tetap bersemangat menyelesaikan tugas meskipun dalam kondisi lelah. 2. Saya selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap pekerjaan.	
		4. Pengembangan diri	1. Saya berusaha mempelajari teknik linting yang lebih baik untuk meningkatkan kemampuan saya. 2. Saya terbuka terhadap saran dan masukan	

			untuk memperbaiki kinerja. 3. Saya bersedia mengikuti pelatihan apabila diberikan oleh perusahaan.	
		5. Mutu (kualitas hasil kerja)	1. Saya selalu berusaha menghasilkan lintingan yang rapi dan sesuai standar kualitas. 2. Kesalahan dalam hasil lintingan jarang terjadi pada pekerjaan saya.	
2	Disiplin Kerja (X)	1. Kehadiran	1. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja. 2. Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas.	(Rivai & Veithzal, 2005),(Putra & Prasetyo, 2021)
		2. Ketaatan pada peraturan kerja	1. Saya mematuhi seluruh aturan yang diterapkan perusahaan. 2. Saya menjalankan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.	
		3. Ketaatan pada standar kerja	1. Saya mengikuti standar kerja yang diberikan atasan. 2. Saya memastikan proses kerja dilakukan sesuai pedoman perusahaan.	
		4. Tingkat kewaspadaan	1. Saya bekerja dengan teliti untuk menghindari kesalahan. 2. Saya waspada terhadap hal-hal yang dapat mengganggu hasil kerja.	
		5. Etika kerja	1. Saya menjaga sikap sopan terhadap rekan kerja dan atasan. 2. Saya melaksanakan pekerjaan secara profesional.	
3	Lingkungan Kerja (X)	1. Suasana kerja	1. Area kerja saya nyaman digunakan untuk bekerja. 2. Pencerayaan dan kebersihan	(Nitisemito, 1996); Wahyuningsih, (2018)

			lingkungan kerja mendukung aktivitas saya. 3. Lingkungan kerja terasa tenang dan tidak mengganggu konsentrasi.	
		2. Hubungan dengan rekan kerja	1. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja. 2. Saya merasa nyaman bekerja dalam tim atau kelompok.	
		3. Tersedianya fasilitas kerja	1. Peralatan kerja yang saya gunakan sudah memadai untuk menyelesaikan tugas. 2. Fasilitas yang disediakan perusahaan membantu kelancaran pekerjaan saya.	
4	Keterampilan Kerja (X)	1. Keterampilan Kerja	1. Saya dapat menggunakan alat dan prosedur kerja dengan benar. 2. Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai tujuan perusahaan. 3. Saya merasa tidak tenang bila pekerjaan belum selesai dengan baik.	(Robbins & Judge, 2019; Robbins, 2017).
		2. Keterampilan Hubungan Manusia	1. Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja. 2. Saya mampu membangun hubungan positif di lingkungan kerja. 3. Saya dapat berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja.	
		3. Keterampilan Diagnostik	1. Saya mampu menemukan penyebab masalah ketika terjadi hambatan kerja. 2. Saya mampu menganalisis kondisi tertentu sebelum bertindak.	

		4. Keterampilan Konseptual	1. Saya memahami alur kerja dan peran saya dalam keseluruhan proses produksi. 2. Saya dapat memprediksi dampak dari perubahan prosedur kerja. 3. Saya mampu mengkoordinasikan pekerjaan dengan rekan kerja untuk mencapai hasil terbaik.	
5	Psychological Capital (Z)	1.Optimisme	1. Saya yakin bahwa masa depan pekerjaan saya akan berjalan dengan baik. 2. Saya selalu melihat sisi positif dari setiap situasi dalam pekerjaan. 3. Saya percaya bahwa saya akan mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan saya.	(Rahmi <i>et al.</i> , 2024), (Mardiah & Fahmawati, 2023)
		2. Resiliensi	1. Saya mampu bangkit kembali setelah mengalami kesulitan dalam pekerjaan. 2. Saya tetap bertahan meskipun menghadapi tekanan atau tantangan kerja. 3. Saya dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam pekerjaan saya.	
		3. Harapan	1. Saya memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan saya. 2. Saya mampu menemukan berbagai cara untuk mencapai tujuan kerja saya. 3. Saya tetap termotivasi untuk mencapai target meskipun menghadapi hambatan.	
		4. Efikasi Diri	1. Saya yakin dengan kemampuan saya	

			dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. 2. Saya merasa mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan saya. 3. Saya percaya bahwa saya dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan.	
--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif diartikan sebagai statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah didapatkan secara apa adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013). Dengan menerapkan analisis statistik deskriptif, data penelitian dapat disajikan dengan cara yang lebih terstruktur dan informatif dan diharapkan dapat membantu pembaca dalam memahami hasil penelitian dengan baik.

3.9.2 Model SEM-PLS (Partial Least Square)

Partial Least Square (PLS) atau metode parsial terkecil kuadrat adalah pendekatan berbasis komponen atau varians dari *Structural Equation Model* (SEM) yang paling sering digunakan, dalam PLS-SEM arah panah mengarah kepada arah yang sama yang berarti menunjukkan adanya hubungan searah (Hair *et al.*, 2021). PLS dipilih karena mampu mengatasi data yang tidak normal, cocok untuk jumlah sampel kecil hingga sedang, dan dapat digunakan untuk model yang kompleks serta mengandung variabel mediasi (Abdillah & Hartono, 2015). Lebih lanjut, Hair *et al.* (2021) juga menyebutkan bahwa metode ini terdiri dari dua elemen pengujian, *outer* atau *measurement model* dan *inner* atau *structural model*.

3.9.2.1 Measurement model (outer model)

Pengujian *measurement* model dilakukan sebagai langkah awal untuk memastikan keandalan indikator dalam menjelaskan varian konstruksinya (Hair *et al.*, 2021). Analisis model pengukuran ini mengamati validitas dan

reliabilitas item penelitian dalam mengukur variabel. Terdapat beberapa pengujian pada *outer model* (Abdillah & Hartono, 2015), yaitu:

- a. *Convergent validity*, digunakan untuk membuktikan validitas masing-masing indikator untuk setiap variabel benar-benar berkorelasi tinggi satu sama lain. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* dari masing-masing indikator terhadap variabel yang diukur. Suatu indikator dapat dikatakan valid ketika nilai *loading factor indikator* tersebut lebih besar dari 0,7. Pengujian *convergent validity* juga dapat diukur melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE), apabila nilai AVE lebih dari 0,5 maka indikator yang mengukur variabel tersebut dapat dikatakan valid.
- b. *Discriminant validity*, digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu konstruk secara empiris berbeda dari konstruk lain dalam model struktural (Hair *et al.*, 2021). Pengujian ini dilakukan dengan mengamati besaran nilai pada *cross loading*. Dalam hal ini, besaran nilai *cross loading* suatu indikator terhadap variabel dinyatakan valid apabila nilainya lebih dari 0,7 dan lebih besar dibandingkan nilai *cross loading* terhadap variabel lain. Analisis *discriminant validity* juga dapat diukur melalui kriteria *fornell-larcker*, di mana nilai korelasi setiap konstruk variabel harus lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi variabel tersebut dengan variabel lain.
- c. Uji reliabilitas, digunakan sebagai komponen evaluasi model untuk memastikan bahwa alat atau indikator penelitian menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil saat digunakan. Hair *et al.* (2021) menyatakan bahwa tingkat reliabilitas yang tinggi ditunjukkan oleh nilai pengujian yang tinggi juga. Dalam memastikan stabilitas internal dan stabilitas instrumen digunakan pengukuran besaran nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Suatu variabel akan dinyatakan reliabel ketika besaran nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,7.

3.9.2.2 Structural model (inner model)

Pengujian *inner model* dilakukan ketika pengujian *outer model* telah dinyatakan valid dan reliabel. *Inner model* digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Terdapat beberapa komponen item yang digunakan untuk mengevaluasi *inner model*, yaitu:

- a. *R-Square*, digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel. Nilai ini didapatkan dari analisis *outer model* dalam tahapan *PLS-Algorithm* dan memiliki beberapa kategori penilaian sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Kategori Penilaian R-Square

Besaran Nilai <i>R-Square</i>	Keterangan
$\geq 0,75$	Hubungan antar variabel kuat
$\geq 0,50 - 0,75$	Hubungan antar variabel moderat
$\geq 0,25 - 0,50$	Hubungan antar variabel lemah

Sumber: Hair dkk. (2021)

- b. *F-Square*, digunakan untuk menilai tambahan evaluasi besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Beberapa kategori hasil besaran pengaruh yaitu:

Tabel 3. 4
Kategori Penilaian F-Square

Besaran Nilai <i>F-Square</i>	Keterangan
$< 0,02$	Tidak ada pengaruh
$0,02 \leq 0,15$	Pengaruh kecil
$0,15 \leq 0,35$	Pengaruh sedang
$\geq 0,35$	Pengaruh kuat

Sumber: Hair dkk. (2021)

- c. *Q2 Predictive Relevance*, digunakan untuk menilai keakuratan model dalam memprediksi nilai variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Suatu model dinyatakan baik apabila mempunyai nilai *predictive relevance* lebih besar dari 0,02 ($>0,02$).
- d. T-Statistik & P Value, suatu hipotesis dapat diterima atau nilai signifikan yang dinyatakan layak ketika besaran nilai T-Statistik adalah $> 1,96$ atau besaran nilai P Value $< 0,05$.

- e. *Goodness of fit*, digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu model statistik mampu menggambarkan data secara tepat. Tujuan utama dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa model benar-benar mempresentasikan hubungan antar variabel yang terdapat dalam data secara akurat. Penilaian kecocokan model dilakukan melalui tiga jenis indeks, yaitu *Average Path Coefficient* (APC), yang diterima apabila nilai *P-value* < 0.50 , selanjutnya *Average R-Square* (ARS), yang diterima apabila nilai *P-value* < 0.50 , dan terakhir *Average Varians Factor* (AVIV), yang diterima apabila nilai *P-value* < 5 (Ghozali & Latan, 2014).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT. Karya Bina Sentausa merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri hasil tembakau dengan kegiatan utama memproduksi rokok. Perusahaan ini beralamat di Jl. Kertanegara No. 81, Girimoyo, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang, Jawa Timur dan telah berdiri sejak tahun 1986. Dalam mendukung kegiatan produksinya, perusahaan melibatkan berbagai unit operasional, termasuk tenaga kerja pada bagian borong linting. Sebagai perusahaan manufaktur, PT. Karya Bina Sentausa berfokus pada peningkatan efektivitas kerja melalui pengembangan keterampilan tenaga kerja, efisiensi operasional, dan pencapaian target produksi.

PT. Karya Bina Sentausa memiliki visi menjadi produsen rokok berkualitas di pasar nasional. Sementara itu, misi perusahaan adalah menjadi produsen rokok terbaik di wilayah Malang Raya. Visi dan misi tersebut menjadi pedoman perusahaan dalam menjalankan kegiatan usaha, meningkatkan kualitas produk, serta memperkuat daya saing di industri hasil tembakau.

Kegiatan operasional PT. Karya Bina Sentausa mencakup proses produksi rokok mulai dari pengolahan bahan baku, pencampuran bahan, pelinting, pengemasan, hingga distribusi produk. Produk yang dihasilkan perusahaan meliputi sigaret kretek tangan (SKT) dan sigaret kretek mesin (SKM). Sistem operasional yang diterapkan merupakan kombinasi antara produksi manual yang bersifat padat karya dan penggunaan mesin yang bersifat padat modal. Dalam penelitian ini, unit yang menjadi fokus adalah bagian linting yang melibatkan tenaga kerja borong linting dengan sistem kerja berbasis target produksi. Pada bagian tersebut, pekerja dituntut memiliki keterampilan, disiplin, dan konsistensi kerja untuk mencapai target produksi

perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja dan kondisi psikologis pekerja juga turut memengaruhi kelancaran proses produksi.

4.2. Gambaran Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan tenaga kerja borong linting PT. Karya Bina Sentausa Malang sebagai responden. Populasi penelitian berjumlah 394 karyawan dengan sampel sebanyak 198 responden yang diperoleh menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 5 poin untuk mengukur variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, keterampilan kerja, psychological capital, dan produktivitas kerja. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini meliputi:

1. responden merupakan tenaga kerja borong linting PT. Karya Bina Sentausa Malang.
2. telah bekerja minimal 2 tahun sesuai dengan kriteria populasi penelitian.
3. terlibat langsung dalam proses produksi linting rokok.
4. bersedia mengisi kuesioner penelitian secara lengkap.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1

Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah responden	Persentase
1	Laki - Laki	8	4%
2	Perempuan	192	96%
	Total	200	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan. Dari total 200 responden, sebanyak 8 responden 4% berjenis kelamin laki-laki dan 192 responden 96% berjenis kelamin perempuan. Data ini menunjukkan bahwa tenaga kerja borong linting

di PT. Karya Bina Sentausa Malang didominasi oleh pekerja perempuan, sesuai dengan kondisi tenaga kerja pada bagian produksi linting perusahaan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
Lebih dari 2 tahun	108	46%
Lebih dari 6 tahun	92	54%
Total	200	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Mengacu pada tabel 4.2. terkait karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini memiliki durasi bekerja yang berbeda-beda. Mayoritas responden telah bekerja lebih dari 6 tahun dengan jumlah 92 karyawan atau sebesar 54% dari keseluruhan responden. Adapun responden yang memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun berjumlah 108 karyawan atau sebesar 46%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, sehingga dianggap memahami kondisi pekerjaan dan mampu memberikan jawaban yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 4. 3
Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja

No	Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	PK1.1	0	0%	0	0%	6	3%	53	26,5%	140	70%	4.22
2	PK1.2	2	1%	2	1%	4	2%	48	24%	144	72%	4.17
3	PK2.1	2	1%	1	0,5%	18	9%	142	71%	37	18,5%	4.06
4	PK2.2	2	1%	2	1%	33	16,5%	122	61%	41	20,5%	3.99
5	PK3.1	3	1,5%	4	2%	9	4,5%	124	62%	60	30%	4.17
6	PK3.2	3	1,5%	1	0,5%	0	0%	118	59%	78	39%	4.34
7	PK4.1	3	1,5%	1	0,5%	2	1%	125	62,5%	69	34,5%	4.28
8	PK4.2	3	1,5%	1	0,5%	0	0%	125	62,5%	71	35,5%	4.3
9	PK4.3	3	1,5%	0	0%	3	1,5%	57	28,5%	137	69%	4.23
10	PK5.1	3	1,5%	0	0%	1	0,5%	130	65%	66	33%	4.28
11	PK5.2	4	2%	6	3%	27	13,5%	129	64,5%	34	17%	3.92

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.3 terkait hasil tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja, terlihat bahwa sebagian besar responden

memberikan penilaian yang baik pada setiap pernyataan yang diajukan. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean) masing-masing item yang berada pada kisaran 3,92 sampai 4,34, sehingga menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju. Temuan tersebut menggambarkan bahwa responden menilai produktivitas kerja yang dimiliki sudah berada pada kondisi yang baik. Nilai mean tertinggi terdapat pada item PK3.2 sebesar 4,34, yang menunjukkan bahwa item tersebut memperoleh tingkat persetujuan paling tinggi dibandingkan item lainnya. Hal ini menandakan bahwa indikator pada item tersebut dinilai paling sesuai dengan kondisi responden. Sementara itu, nilai mean terendah terdapat pada item PK5.2 sebesar 3,92, namun masih termasuk dalam kategori setuju, sehingga tetap mencerminkan persepsi positif dari responden.

Secara umum, hasil analisis pada variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki tingkat produktivitas kerja yang relatif tinggi berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. 4
Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja

No	Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	DK1.1	2	1%	4	2%	12	6%	129	64,5%	53	26,5%	4.14
2	DK1.2	7	3,5%	7	3,5%	3	1,5%	131	65,5%	52	26%	4.07
3	DK2.1	3	1,5%	0	0%	0	0%	128	64%	69	43,5%	4.3
4	DK2.2	3	1,5%	0	0%	0	0%	134	67%	63	31,5%	4.27
5	DK3.1	3	1,5%	0	0%	0	0%	136	68%	61	30,5%	4.26
6	DK3.2	3	1,5%	0	0%	2	1%	140	70%	55	27,5%	4.22
7	DK4.1	3	1,5%	0	0%	1	0,5%	137	68,5%	59	29,5%	4.25
8	DK4.2	3	1,5%	0	0%	1	0,5%	144	72%	52	26%	4.21
9	DK5.1	3	1,5%	0	0%	2	1%	135	67,5%	60	30%	4.25
10	DK5.2	3	1,5%	0	0%	2	1%	128	64%	67	33,5%	4.28

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.3.2 terkait tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang baik terhadap seluruh pernyataan yang diajukan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai rata-rata (mean) pada setiap item yang berada pada

kisaran 4,07 sampai 4,30, sehingga sebagian besar responden memilih jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat disiplin kerja yang cenderung baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Item dengan nilai mean tertinggi terdapat pada DK2.1 sebesar 4,30, yang menandakan bahwa item tersebut memperoleh tingkat persetujuan paling tinggi dibandingkan item lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa indikator pada item tersebut dinilai paling sesuai dengan keadaan responden. Sementara itu, nilai mean terendah berada pada item DK1.2 sebesar 4,07, namun nilai tersebut masih termasuk dalam kategori setuju, sehingga tetap menggambarkan persepsi yang positif dari responden.

Secara keseluruhan, hasil analisis pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki tingkat disiplin kerja yang relatif tinggi berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. 5
Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja

No	Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	LK1.1	3	1,5%	1	0,5%	14	7%	136	68%	46	23%	4.11
2	LK1.2	3	1,5%	1	0,5%	9	4,5%	139	69,5%	48	24%	4.14
3	LK1.3	2	1%	4	2%	16	8%	142	71%	36	18%	4.03
4	LK2.1	2	1%	0	0%	5	2,5%	133	66,5%	60	30%	4.25
5	LK2.2	3	1,5%	0	0%	5	2,5%	144	72%	48	24%	4.17
6	LK3.1	3	1,5%	0	0%	6	3%	151	75,5%	40	20%	4.13
7	LK3.2	3	1,5%	2	1%	21	10.5%	134	67%	40	20%	4.03

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.3.3 terkait tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang baik pada seluruh pernyataan yang diajukan. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata (mean) setiap item yang berada pada kisaran 4,03 sampai 4,25, sehingga sebagian besar responden memilih jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju. Temuan tersebut menunjukkan bahwa responden

menilai lingkungan kerja yang ada telah memberikan kondisi yang cukup nyaman dan mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan.

Nilai mean tertinggi terdapat pada item LK2.1 sebesar 4,25, yang menunjukkan bahwa item tersebut memperoleh tingkat persetujuan paling tinggi dibandingkan item lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa indikator pada item tersebut dinilai paling sesuai dengan kondisi yang dirasakan responden. Sementara itu, nilai mean terendah terdapat pada item LK1.3 dan LK3.2 dengan nilai masing-masing sebesar 4,03, namun keduanya masih berada dalam kategori setuju, sehingga tetap mencerminkan penilaian positif dari responden.

Secara keseluruhan, hasil analisis pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki persepsi yang baik terhadap kondisi lingkungan kerja berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. 6
Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Kerja

No	Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	KK1.1	2	1%	0	0%	2	1%	144	72%	52	26%	4.22
2	KK1.2	2	1%	0	0%	3	1,5%	147	73,5%	48	24%	4.2
3	KK1.3	1	0,5%	1	0,5%	5	2,5%	144	72%	49	24,5%	4.2
4	KK2.1	2	1%	0	0%	2	1%	146	73%	50	25%	4.21
5	KK2.2	2	1%	0	0%	3	1,5%	146	73%	49	24,5%	4.2
6	KK2.3	2	1%	0	0%	3	1,5%	146	73%	49	24,5%	4.2
7	KK3.1	2	1%	0	0%	13	6,5%	153	76,5%	32	16%	4.07
8	KK3.2	2	1%	0	0%	12	6%	154	77%	32	16%	4.07
9	KK4.1	2	1%	0	0%	9	4,5%	148	74%	41	20,5%	4.13
10	KK4.2	2	1%	0	0%	18	19%	149	74,5%	31	15,5%	4.04
11	KK4.3	2	1%	0	0%	6	3%	145	72,5%	47	23,5%	4.18

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.3.4 terkait tanggapan responden terhadap variabel keterampilan kerja, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik terhadap seluruh pernyataan yang diajukan. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata (mean) pada masing-masing item yang berada pada kisaran 4,04 sampai 4,22, sehingga mayoritas responden memilih

jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa responden menilai keterampilan kerja yang dimiliki sudah berada pada kondisi yang baik dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Nilai mean tertinggi terdapat pada item KK1.1 sebesar 4,22, yang menunjukkan bahwa item tersebut memperoleh tingkat persetujuan paling tinggi dibandingkan item lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa indikator pada item tersebut dinilai paling sesuai dengan kemampuan yang dimiliki responden. Sementara itu, nilai mean terendah terdapat pada item KK4.2 sebesar 4,04, namun nilai tersebut masih termasuk dalam kategori setuju, sehingga tetap mencerminkan persepsi positif responden terhadap keterampilan kerja.

Secara keseluruhan, hasil analisis pada variabel keterampilan kerja menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki tingkat keterampilan kerja yang relatif tinggi berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. 7

Tanggapan Responden Tentang *Psychological Capital*

No	Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	PC1.1	1	0,5%	1	0,5%	4	2%	140	70%	54	27%	4.23
2	PC1.2	1	0,5%	0	0%	4	2%	152	76%	43	21,5%	4.18
3	PC1.3	1	0,5%	0	0%	1	0,5%	148	74%	50	25%	4.23
4	PC2.1	1	0,5%	0	0%	5	2,5%	142	71%	52	26%	4.22
5	PC2.2	1	0,5%	0	0%	6	3%	135	67,5%	58	29%	4.25
6	PC2.3	1	0,5%	0	0%	8	4%	151	75,5%	40	20%	4.15
7	PC3.1	1	0,5%	0	0%	0	0%	140	70%	59	29,5%	4.28
8	PC3.2	1	0,5%	0	0%	5	2,5%	143	71,5%	51	25,5%	4.22
9	PC3.3	1	0,5%	0	0%	3	1,5%	139	69,5%	58	29%	4.27
10	PC4.1	1	0,5%	0	0%	2	1%	137	68,8%	59	29,6%	4.27
11	PC4.2	1	0,5%	0	0%	8	4%	143	71,5%	48	24%	4.19
12	PC4.3	1	0,5	0	0%	6	3%	138	69%	55	27,5%	4.23

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.3.5 terkait tanggapan responden terhadap variabel *Psychological Capital*, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang baik terhadap seluruh pernyataan yang diajukan. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata (mean) pada setiap item yang berada pada kisaran

4,15 sampai 4,28, sehingga sebagian besar responden memilih jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat *psychological capital* yang baik, yang tercermin dari kemampuan dalam mempertahankan optimisme, harapan, efikasi diri, serta resiliensi selama bekerja.

Nilai mean tertinggi terdapat pada item PC3.1 sebesar 4,28, yang menunjukkan bahwa item tersebut memperoleh tingkat persetujuan paling tinggi dibandingkan item lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa indikator pada item tersebut dinilai paling sesuai dengan kondisi psikologis responden. Sementara itu, nilai mean terendah terdapat pada item PC2.3 sebesar 4,15, namun nilai tersebut masih termasuk dalam kategori setuju, sehingga tetap menggambarkan persepsi positif responden terhadap *psychological capital* yang dimiliki.

Secara keseluruhan, hasil analisis pada variabel *Psychological Capital* menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki tingkat *psychological capital* yang relatif tinggi berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian.

4.1 Analisis *Partial Least Square (PLS)*

4.4.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian measurement atau *outer model* dilakukan sebagai langkah awal untuk memastikan keandalan indikator dalam menjelaskan varian konstruksya (Hair dkk., 2021) . Pengujian dilakukan dengan perangkat lunak SmartPLS 3 melalui uji validitas dan reliabilitas pada setiap indikator. Pada tahap pengujian ditemukan bahwa adanya item penelitian memiliki nilai yang sangat rendah sehingga perlu dilakukannya penghapusan item penelitian untuk mendapatkan kelayakan data. Adapun item penelitian yang dihapus yaitu item DK1.2.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity, digunakan untuk membuktikan validitas masing-masing indikator untuk setiap variabel benar-benar berkorelasi

tinggi satu sama lain. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* dari masing-masing indikator terhadap variabel yang diukur. Suatu indikator dapat dikatakan valid ketika nilai *loading factor* indikator tersebut lebih besar dari 0,7. Pengujian *convergent validity* juga dapat diukur melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE), apabila nilai AVE lebih dari 0,5 maka indikator yang mengukur variabel tersebut dapat dikatakan valid. Nilai-nilai ini bisa diperoleh melalui analisis uji validitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 8
Loading Factor

Variabel	Item	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	DK1.1	0,704	Valid
	DK2.1	0,915	Valid
	DK2.2	0,937	Valid
	DK3.1	0,932	Valid
	DK3.2	0,927	Valid
	DK4.1	0,930	Valid
	DK4.2	0,896	Valid
	DK5.1	0,863	Valid
	DK5.2	0,911	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	LK1.1	0,875	Valid
	LK1.2	0,811	Valid
	LK1.3	0,834	Valid
	LK2.1	0,759	Valid
	LK2.2	0,787	Valid
	LK3.1	0,833	Valid
	LK3.2	0,712	Valid
Keterampilan Kerja (X3)	KK1.1	0,880	Valid
	KK1.2	0,864	Valid
	KK1.3	0,789	Valid
	KK2.1	0,875	Valid
	KK2.2	0,904	Valid
	KK2.3	0,884	Valid
	KK3.1	0,849	Valid
	KK3.2	0,891	Valid
	KK4.1	0,885	Valid
	KK4.2	0,767	Valid
	KK4.3	0,878	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	PK1.1	0,694	Valid
	PK1.2	0,803	Valid
	PK2.1	0,756	Valid
	PK2.2	0,706	Valid
	PK3.1	0,749	Valid
	PK3.2	0,863	Valid
	PK4.1	0,891	Valid

<i>Psychological Capital (Z)</i>	PK4.2	0,871	Valid
	PK4.3	0,839	Valid
	PK5.1	0,878	Valid
	PK5.2	0,668	Valid
	PC1.1	0,831	Valid
	PC1.2	0,837	Valid
	PC1.3	0,881	Valid
	PC2.1	0,888	Valid
	PC2.2	0,840	Valid
	PC2.3	0,835	Valid
	PC3.1	0,880	Valid
	PC3.2	0,887	Valid
	PC3.3	0,895	Valid
	PC4.1	0,877	Valid
	PC4.2	0,895	Valid
	PC4.3	0,839	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Dalam pengujian *outer model*, indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Namun demikian, menurut Hair dkk. (2021), pada penelitian yang bersifat eksploratif atau pengembangan model, indikator dengan nilai *loading factor* di atas 0,60 masih dapat diterima dan dinyatakan valid, selama indikator tersebut tetap mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik. Oleh karena itu, indikator dalam penelitian ini yang memiliki nilai di atas 0,60 tetap dipertahankan karena masih memenuhi kriteria kelayakan dalam pengukuran model serta mendukung validitas konstruk penelitian.

Tabel 4. 9

Nilai *Average Varian Extracted (AVE)*

Variabel	Nilai <i>AVE</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,744	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,645	Valid
Keterampilan Kerja (X3)	0,742	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	0,634	Valid
<i>Psychological Capital (Z)</i>	0,749	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4.1.2, nilai AVE untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar 0,744, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,645, Keterampilan Kerja (X3) sebesar 0,742, Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,634, dan *Psychological Capital* (Z) sebesar 0,749. Nilai AVE tersebut dinyatakan valid karena masing-masing variabel memiliki nilai di atas 0,5. Menurut Hair dkk. (2021), suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,50. Hasil nilai AVE ini menjadi pendukung nilai *loading factor* dalam memperkuat validitas konvergen pada penelitian ini. Dari hasil uji validitas tersebut, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator memiliki korelasi yang tinggi terhadap konstruk yang diwakilinya sehingga seluruh variabel dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity, digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu konstruk secara empiris berbeda dari konstruk lain dalam model structural (Hair *et al.*, 2022). Pengujian ini dilakukan dengan mengamati besaran nilai pada *cross loading*. Dalam hal ini, besaran nilai *cross loading* suatu indikator terhadap variabel dinyatakan valid apabila nilainya lebih dari 0,7 dan lebih besar dibandingkan nilai *cross loading* terhadap variabel lain. Analisis *discriminant validity* juga dapat diukur melalui kriteria *forrell-larcker*, di mana nilai korelasi setiap konstruk variabel harus lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi variabel tersebut dengan variabel lain. Nilai-nilai ini bisa diperoleh melalui analisis uji *discriminant validity* ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 10
Nilai Cross Loading

Variabel	Disiplin Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Keterampilan Kerja (X3)	Produktivitas Kerja (Y)	<i>Psychological Capital</i> (Z)

Disiplin Kerja (X1)	0,862				
Lingkungan Kerja (X2)	0,779	0,803			
Keterampilan Kerja (X3)	0,820	0,863	0,862		
Produktivitas Kerja (Y)	0,907	0,749	0,754	0,796	
Psychological Capital (Z)	0,641	0,605	0,728	0,588	0,866

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4.1.3 mengenai nilai *cross loading*, dapat diketahui bahwa setiap konstruk memiliki nilai loading tertinggi pada konstraknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai loading sebesar 0,862, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,803, variabel Keterampilan Kerja (X3) sebesar 0,862, variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,796, dan variabel *Psychological Capital* (Z) sebesar 0,866. Nilai-nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi terhadap konstruk lainnya.

Menurut (Hair *et al.*, 2021), suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* pada konstruk yang diukur lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* terhadap konstruk lain serta memiliki nilai di atas 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria tersebut sehingga dapat dinyatakan valid dan mampu membedakan konstruk satu dengan konstruk lainnya secara baik. Dengan demikian, hasil uji *cross loading* pada penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator memiliki tingkat validitas diskriminan yang baik dan layak digunakan dalam model penelitian.

c. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas, digunakan sebagai komponen evaluasi model untuk memastikan bahwa alat atau indikator penelitian menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil saat digunakan. (Hair *et al.*, 2022) menyatakan bahwa tingkat reliabilitas yang tinggi ditunjukkan oleh nilai pengujian yang tinggi juga. Dalam memastikan stabilitas internal dan stabilitas instrumen digunakan pengukuran besaran nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Suatu variabel akan dinyatakan reliabel ketika besaran nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,7. Nilai-nilai ini bisa diperoleh melalui analisis uji reliabilitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 11
Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
X1	0,959	Reliabel	0,966	Reliabel
X2	0,908	Reliabel	0,927	Reliabel
X3	0,965	Reliabel	0,969	Reliabel
Y	0,941	Reliabel	0,950	Reliabel
Z	0,970	Reliabel	0,973	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4.1.4 mengenai hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70. Variabel Disiplin Kerja (X1) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,959 dan *Composite Reliability* sebesar 0,966. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,908 dan *Composite Reliability* sebesar 0,927. Variabel Keterampilan Kerja (X3) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,965 dan *Composite Reliability* sebesar 0,969. Selanjutnya, variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,941 dan *Composite Reliability* sebesar 0,950, sedangkan variabel *Psychological Capital*

(Z) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,970 dan *Composite Reliability* sebesar 0,973.

Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, instrumen penelitian mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan stabil sehingga layak digunakan dalam penelitian. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian, indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan stabil sesuai dengan kriteria reliabilitas yang dikemukakan oleh (Hair *et al.*, 2021).

4.4.2 Analisis *Structural* Pengukuran (*Inner Model*)

Pengujian model struktural atau *inner model* digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

a. Hasil uji nilai *R-Square*

Hasil uji nilai *R-Square* menjelaskan variasi kekuatan hubungan antar variabel. Pengelompokan nilai *R-Square* yaitu nilai $\geq 0,75$ berarti kuat, nilai $\geq 0,50 - 0,75$ berarti moderat, dan nilai $\geq 0,25 - 0,50$ artinya lemah (Hair dkk., 2021).

Tabel 4. 12
Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	Persentase	Keterangan
Y	0,824	82,4%	Kuat
Z	0,534	34,6%	Moderat

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4.2.1 mengenai nilai *R-Square*, diketahui bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,824 atau 82,4%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) mampu dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian sebesar 82,4%, sedangkan sisanya sebesar 17,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Berdasarkan kriteria Hair dkk. (2021), nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat karena berada di atas 0,75.

Selanjutnya, variabel *Psychological Capital* (Z) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,534 atau 53,4%. Hal ini berarti bahwa variabel *Psychological Capital* (Z) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan klasifikasi Hair *et al.* (2021), nilai tersebut termasuk dalam kategori moderat karena berada pada rentang 0,50–0,75. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variabel Produktivitas Kerja (Y) dan kemampuan yang moderat dalam menjelaskan variabel *Psychological Capital* (Z).

b. Hasil uji nilai *F-Square*

Uji *F-Square* digunakan untuk menilai besaran pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terkait. Ketentuan nilai *F-Square* yaitu nilai $< 0,02$ artinya tidak ada pengaruh, nilai $0,02 \leq 0,15$ artinya pengaruhnya kecil, nilai $0,15 \leq 0,35$ artinya pengaruhnya sedang, dan $\geq 0,35$ artinya pengaruhnya kuat (Hair dkk., 2021).

Tabel 4. 13
Nilai *Effect Size* (F^2)

Variabel	Produktivitas Kerja (Y)	<i>Psychological Capital</i> (Z)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1,257		Pengaruh kuat
Disiplin Kerja (X1)		0,018	Tidak ada pengaruh
Lingkungan Kerja (X2)	0,030		Pengaruh kecil
Lingkungan Kerja (X2)		0,010	Tidak ada pengaruh
Keterampilan Kerja (X3)	0,005		Tidak ada pengaruh
Keterampilan Kerja (X3)		0,221	Pengaruh sedang
<i>Psychological Capital</i> (Z)	0,000		Tidak ada pengaruh

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4.2.2 mengenai nilai *Effect Size* (F^2), diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai *F-Square* sebesar 1,257. Nilai tersebut berada di atas 0,35 sehingga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh kuat terhadap Produktivitas Kerja (Y). Namun, pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap *Psychological Capital* (Z) hanya sebesar 0,018, sehingga termasuk kategori tidak ada pengaruh karena nilainya di bawah 0,02. Selanjutnya, variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,030. Nilai tersebut berada pada rentang $0,02 \leq 0,15$ sehingga termasuk kategori pengaruh kecil. Sementara itu, pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Psychological Capital* (Z) sebesar 0,010 yang menunjukkan tidak ada pengaruh.

Variabel Keterampilan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,005 sehingga termasuk kategori tidak ada pengaruh. Akan tetapi, pengaruh Keterampilan Kerja (X3) terhadap *Psychological Capital* (Z) sebesar 0,221 yang berada pada rentang $0,15 \leq 0,35$, sehingga termasuk kategori pengaruh sedang. Selain itu, variabel *Psychological Capital* (Z) terhadap Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,000, yang berarti tidak memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Menurut Hair *et al.* (2021), nilai *F-Square* digunakan untuk mengukur besarnya efek atau pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh terbesar dalam model penelitian terdapat pada variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y), sedangkan beberapa hubungan variabel lainnya menunjukkan pengaruh kecil hingga tidak berpengaruh.

c. Hasil uji nilai Q2 (*Predictive Relevance*)

Uji Q2 digunakan untuk menilai keakuratan model dalam memprediksi nilai variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Suatu model dinyatakan baik apabila mempunyai nilai *predictive relevance* $> 0,02$ (Hair *et al.*, 2021).

Tabel 4. 14
Nilai *Predictive Relevance* (Q2)

Variabel	RMSE	MAE	<i>Q2 Predict</i>
Produktifitas Kerja (Y)	0,889	0,717	0,238
<i>Psychological Capital</i> (Z)	0,848	0,674	0,305

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4.2.3 mengenai nilai *Predictive Relevance* (Q^2), diketahui bahwa variabel Produktivitas Kerja

(Y) memiliki nilai Q^2 Predict sebesar 0,238. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian mampu memprediksi variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan baik karena nilai Q^2 Predict lebih besar dari 0,02. Selain itu, nilai RMSE (*Root Mean Square Error*) sebesar 0,889 dan MAE (*Mean Absolute Error*) sebesar 0,717 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model yang masih dalam batas wajar dan dapat diterima. Semakin kecil nilai RMSE dan MAE, maka semakin baik kemampuan model dalam memprediksi variabel dependen. Dengan demikian, model penelitian dapat dikatakan memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

Selanjutnya, variabel *Psychological Capital* (Z) memiliki nilai Q^2 Predict sebesar 0,305. Nilai tersebut juga berada di atas 0,02 sehingga menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik dalam menjelaskan dan memprediksi variabel *Psychological Capital* (Z). Nilai RMSE sebesar 0,848 dan MAE sebesar 0,674 menunjukkan bahwa tingkat kesalahan prediksi pada variabel ini relatif lebih rendah dibandingkan variabel Produktivitas Kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memprediksi variabel *Psychological Capital* (Z).

Menurut Hair *et al.* (2021), nilai Q^2 Predict digunakan untuk mengukur sejauh mana model penelitian memiliki kemampuan prediktif terhadap variabel endogen. Suatu model dinyatakan memiliki *predictive relevance* yang baik apabila nilai Q^2 Predict lebih besar dari 0,02. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, seluruh variabel endogen dalam penelitian ini memiliki nilai Q^2 Predict di atas batas minimum yang telah

ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa model struktural yang dibangun dalam penelitian mampu memberikan prediksi yang relevan dan memiliki tingkat akurasi yang baik terhadap variabel dependen yang diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang baik dan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian. Hasil ini juga memperkuat bahwa model yang dibangun tidak hanya mampu menjelaskan hubungan antar konstruk, tetapi juga memiliki kemampuan yang memadai dalam memprediksi kondisi variabel endogen secara empiris.

d. Hasil uji *T-Statistik* dan *P-Value*

Pengujian *T-Statistik* dan *P-Value* digunakan untuk menguji hipotesis hubungan langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen. Suatu hipotesis dapat diterima atau nilai signifikan yang dinyatakan layak ketika besaran nilai *T-Statistik* adalah $> 1,96$ atau besaran nilai *P-Value* $< 0,05$ (Hair *et al.*, 2021).

Tabel 4. 15
Nilai *T-Statistics* dan *P-Value*

	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
X1 terhadap Y	2,895	0,004	Signifikan
X1 terhadap Z	6,077	0,000	Signifikan
X2 terhadap Y	0,178	0,859	Tidak Signifikan
X2 terhadap Z	1,102	0,271	Tidak Signifikan
X3 terhadap Y	0,771	0,441	Tidak Signifikan
X3 terhadap Z	2,296	0,022	Signifikan
Z terhadap Y	3,208	0,001	Signifikan

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* dalam menguji pengaruh antar variabel *Disiplin Kerja (X1)*, *Lingkungan Kerja (X2)*, Keterampilan Kerja (*X3*), *Psychological Capital (Z)*, dan Produktivitas Kerja (*Y*), diketahui hubungan antar variabel yang dihasilkan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap** Produktivitas Kerja (*Y*) Hubungan *Disiplin Kerja (X1)* terhadap Produktivitas Kerja (*Y*) dapat diketahui dari nilai *T-Statistics* yang menunjukkan nilai sebesar 2,895 yang berarti nilainya lebih dari 1,96 dan nilai *P-Values* sebesar 0,004 yang berarti nilainya kurang dari 0,05. Dari kedua hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *X1* terhadap variabel *Y* signifikan atau *H1* diterima dan *H0* ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena adanya kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam bekerja, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.
2. **Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap** Produktivitas Kerja (*Y*) Hubungan *Lingkungan Kerja (X2)* terhadap Produktivitas Kerja (*Y*) dapat dilihat dari nilai *T-Statistics* yang menunjukkan nilai sebesar 0,178 yang berarti nilainya kurang dari 1,96 dan nilai *P-Values* sebesar 0,859 yang berarti nilainya lebih dari 0,05. Dari kedua hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *X2* terhadap variabel *Y* tidak signifikan atau *H2* ditolak dan *H0* diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam penelitian ini belum mampu memberikan pengaruh

secara langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Keterampilan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Hubungan Keterampilan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat dari nilai *T-Statistics* yang menunjukkan nilai sebesar 0,771 yang berarti nilainya kurang dari 1,96 dan nilai *P-Values* sebesar 0,441 yang berarti nilainya lebih dari 0,05. Dari kedua hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X3 terhadap variabel Y tidak signifikan atau H3 ditolak dan H0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja yang dimiliki karyawan belum mampu memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja dalam penelitian ini.

e. Hasil uji nilai Model Fit

Uji model fit digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu model statistik mampu menggambarkan data secara tepat. Hasil uji ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)* harus lebih kecil dari 0,80 atau bisa dilihat dari nilai *Normal Fit Index (NFI)* antara 0 sampai 1 (Ghozali & Latan, 2014).

Tabel 4. 16
Hasil Uji Model Fit

	<i>Model Saturated</i>	Model Estimasi
<i>SRMR</i>	0,113	0,113
<i>NFI</i>	0,627	0,627

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4.2.5 mengenai hasil uji *Model Fit*, diketahui bahwa nilai *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)* pada *model saturated* dan *model estimasi*

sama-sama sebesar 0,113. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian belum memenuhi kriteria *goodness of fit* secara optimal karena nilai SRMR masih berada di atas batas ketentuan yang disarankan, yaitu kurang dari 0,08 menurut Ghozali & Latan (2014) hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat perbedaan antara matriks korelasi yang diobservasi dengan matriks korelasi yang diprediksi oleh model.

Selain itu, nilai *Normed Fit Index* (NFI) pada *model saturated* dan *model estimasi* sebesar 0,627. Nilai tersebut berada pada rentang 0 sampai 1, sehingga menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang cukup dalam menjelaskan data penelitian, meskipun belum tergolong sangat baik atau mendekati nilai 1. Semakin tinggi nilai NFI, maka semakin baik tingkat kesesuaian model yang dibangun.

Menurut Ghozali & Latan (2014), uji *model fit* digunakan untuk mengetahui sejauh mana model penelitian mampu menggambarkan data empiris secara tepat. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kecocokan yang cukup, namun masih terdapat beberapa ketidaksesuaian model yang menyebabkan nilai SRMR belum memenuhi kriteria ideal. Meskipun demikian, model penelitian masih dapat digunakan untuk melakukan analisis hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

4.4.3 Hasil Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk mengetahui peran variabel intervening dalam memengaruhi hubungan antara variabel independent dan variabel dependent (Hair *et al.*, 2021). Hipotesis mediasi dinyatakan diterima apabila nilai T-Statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai P-Value kurang dari 0,05, yang menandakan bahwa variabel mediasi memberikan pengaruh yang signifikan.

Tabel 4. 17
Nilai *T-statistics* dan *P-Value* Uji Mediasi

	<i>T-statistics</i>	<i>P-Value</i>	Keterangan
X1 terhadap Y melalui Z	2,814	0,005	Diterima
X2 terhadap Y melalui Z	0,963	0,336	Tidak Diterima
X3 terhadap Y melalui Z	1,887	0,060	Tidak Diterima

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Hasil Berdasarkan hasil pengujian mediasi pada Tabel 4.4.3, diketahui hubungan mediasi variabel *Psychological Capital* (Z) dalam memengaruhi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) melalui *Psychological Capital* (Z)

Hubungan mediasi *Psychological Capital* (Z) pada pengaruh *Disiplin Kerja* (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat diketahui dari nilai *T-Statistics* sebesar 2,814 yang berarti nilainya lebih besar dari 1,96 dan nilai *P-Value* sebesar 0,005 yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Psychological Capital* (Z) mampu memediasi pengaruh *Disiplin Kerja* (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara signifikan atau H4 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan *psychological capital* karyawan, seperti optimisme, rasa percaya diri, harapan, dan ketahanan diri, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) melalui *Psychological Capital* (Z)

Hubungan mediasi *Psychological Capital* (Z) pada pengaruh *Lingkungan Kerja* (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat dari nilai *T-Statistics* sebesar 0,963 yang berarti nilainya

lebih kecil dari 1,96 dan nilai *P-Value* sebesar 0,336 yang berarti nilainya lebih besar dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Psychological Capital* (Z) tidak mampu memediasi pengaruh *Lingkungan Kerja* (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) atau H5 ditolak dan H0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam penelitian ini belum mampu meningkatkan *psychological capital* karyawan secara signifikan sehingga tidak memberikan dampak mediasi terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Keterampilan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) melalui *Psychological Capital* (Z)

Hubungan mediasi *Psychological Capital* (Z) pada pengaruh Keterampilan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat dari nilai *T-Statistics* sebesar 1,887 yang berarti nilainya lebih kecil dari 1,96 dan nilai *P-Value* sebesar 0,060 yang berarti nilainya lebih besar dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Psychological Capital* (Z) tidak mampu memediasi pengaruh Keterampilan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) atau H6 ditolak dan H0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja yang dimiliki karyawan belum mampu meningkatkan *psychological capital* secara optimal sehingga tidak memberikan pengaruh mediasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.5 Pembahasan

Pengkajian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis dampak dari variabel Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Keterampilan kerja yang di mediasi oleh *Psychological Capital* pada Produktivitas kerja.

4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja pada Produktivitas Kerja

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kerja borong linting

pada PT Karya Bina Sentausa Malang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki tenaga kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Disiplin kerja yang baik tercermin dari kehadiran yang tepat waktu, kepatuhan terhadap peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, serta etika kerja yang baik. Dengan adanya kedisiplinan tersebut, tenaga kerja dapat bekerja lebih terarah, efektif, dan efisien dalam mencapai target produksi harian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hisyam Khadfil Widadi & Prijati (2020) , Apriliani & Romus (2023), Hendriani *et al.* (2024), Indrika *et al.* (2025), dan Yosiana & Baraba (2025) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan hasil kerja, khususnya pada sektor industri padat karya yang mengandalkan sistem kerja borongan seperti PT Karya Bina Sentausa Malang.

Jika dikaitkan dengan *Resource Based View (RBV)* yang dikemukakan oleh Jay Barney, disiplin kerja dapat dipandang sebagai salah satu sumber daya internal yang dimiliki tenaga kerja. Disiplin merupakan aset perilaku yang mendukung keteraturan, efisiensi, dan konsistensi dalam bekerja. Ketika disiplin kerja dikelola dengan baik, maka sumber daya manusia akan lebih optimal dalam menghasilkan output kerja yang tinggi. Dengan demikian, disiplin kerja mampu menjadi keunggulan internal perusahaan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga relevan dengan *Positive Organizational Behavior Theory* yang dikembangkan oleh Fred Luthans. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku kerja positif mampu meningkatkan performa individu dalam organisasi. Disiplin kerja sebagai bentuk perilaku positif mendorong tenaga kerja untuk lebih bertanggung jawab, teratur, dan konsisten dalam menyelesaikan tugasnya. Pada tenaga kerja borong linting, disiplin sangat penting karena pekerjaan dilakukan dengan target produksi

tertentu, sehingga keterlambatan, ketidakhadiran, maupun pelanggaran prosedur kerja dapat langsung memengaruhi jumlah output yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh nilai-nilai Islam yang menekankan pentingnya disiplin dan ketaatan terhadap aturan. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam Surah An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan ulil amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu.” (QS. An-Nisa: 59).

Ayat tersebut menjelaskan pentingnya kepatuhan terhadap aturan dan otoritas selama tidak bertentangan dengan syariat. Dalam konteks organisasi, disiplin kerja mencerminkan ketaatan karyawan terhadap kebijakan perusahaan, standar kerja, dan arahan pimpinan. Ketaatan tersebut menciptakan keteraturan dalam proses kerja sehingga target organisasi dapat tercapai secara optimal.

Menurut Tafsir Ibnu Katsir, QS. An-Nisa ayat 59 menekankan bahwa ketaatan kepada pemimpin merupakan bagian dari menjaga keteraturan hidup dan menghindari kekacauan. Dalam lingkungan kerja, aturan dibuat untuk menciptakan efektivitas, keteraturan, dan pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itu, tenaga kerja yang disiplin menunjukkan bentuk tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya menjadi faktor organisasi, tetapi juga sejalan dengan ajaran Islam mengenai pentingnya ketaatan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu secara optimal.

4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja pada Produktivitas Kerja

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kerja borong linting pada PT Karya Bina Sentausa Malang. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan tenaga kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang baik meliputi suasana kerja yang nyaman, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas kerja yang mendukung proses produksi. Kondisi tersebut mampu meningkatkan kenyamanan, fokus, dan semangat kerja tenaga kerja dalam menyelesaikan target produksi harian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Faadhilah *et al.* (2025), Apriliani & Romus (2023), Indrika *et al.* (2025), serta Rosdiana & Romdhoniati (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung efektivitas kerja karyawan, terutama pada perusahaan manufaktur yang masih mengandalkan aktivitas kerja manual seperti PT Karya Bina Sentausa Malang.

Jika dikaitkan dengan *Resource Based View (RBV)* yang dikemukakan oleh Jay Barney, lingkungan kerja dapat dipandang sebagai sumber daya pendukung organisasi yang mampu meningkatkan efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang baik membantu tenaga kerja bekerja secara optimal, meminimalkan gangguan, serta meningkatkan kenyamanan selama proses produksi berlangsung. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Selain itu, hasil penelitian ini juga relevan dengan teori perilaku organisasi yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman mampu menciptakan kondisi psikologis positif pada tenaga kerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan motivasi, konsentrasi, serta menurunkan tingkat kelelahan fisik maupun mental, sehingga tenaga kerja mampu bekerja

lebih efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam Surah Al-A'raf ayat 56:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ
اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

Artinya: *“Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah (diciptakan) dengan baik.”* (QS. Al-A'raf: 56).

Menurut M. Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Mishbah, ayat ini menekankan pentingnya menjaga keteraturan, kebersihan, dan keseimbangan lingkungan agar tetap memberikan manfaat bagi kehidupan manusia. Dalam konteks lingkungan kerja, menjaga kebersihan, kenyamanan, dan keharmonisan di tempat kerja merupakan bagian dari menciptakan lingkungan yang produktif dan mendukung kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara optimal.

4.5.3 Pengaruh Keterampilan Kerja pada Produktivitas Kerja

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kerja borong linting pada PT Karya Bina Sentausa Malang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki tenaga kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Keterampilan kerja mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara cepat, tepat, dan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Pada pekerjaan borong linting, keterampilan sangat penting karena proses produksi dilakukan secara manual dan membutuhkan ketelitian serta kecepatan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosdiana & Romdhoniati (2023), Pinasti *et al.* (2025), dan Yosiana & Baraba (2025) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang

memiliki kemampuan teknis dan pengalaman kerja yang baik cenderung menghasilkan output yang lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja dengan keterampilan yang lebih rendah.

Jika dikaitkan dengan *Resource Based View (RBV)*, keterampilan kerja merupakan sumber daya internal organisasi yang bersifat tidak berwujud (*intangible resource*). Keterampilan menjadi modal penting yang memungkinkan tenaga kerja menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan berkualitas. Semakin baik keterampilan tenaga kerja, maka semakin besar kontribusinya terhadap pencapaian target produksi perusahaan.

Selain itu, keterampilan kerja juga berkaitan dengan peningkatan rasa percaya diri individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Tenaga kerja yang terampil cenderung lebih yakin terhadap kemampuannya, lebih cepat beradaptasi, serta lebih sedikit melakukan kesalahan kerja, sehingga produktivitas dapat meningkat. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surah Al-Qashash ayat 26:

الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَأْجَرْتَ مِنْ خَيْرٍ إِنَّ اسْتَأْجِرْهُ يَأْتِيكَ إِحْدَاهُمَا قَالَتْ



Artinya: “Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau ambil untuk bekerja ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (QS. Al-Qashash: 26).

Menurut Tafsir Al-Mishbah, kata *al-qawiy* tidak hanya bermakna kuat secara fisik, tetapi juga kompeten dan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks penelitian ini, keterampilan kerja merupakan bentuk kompetensi yang dibutuhkan tenaga kerja agar mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Dengan demikian, semakin baik keterampilan tenaga kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

4.5.4 Psychological Capital memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa Psychological Capital mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kerja borong linting pada PT Karya Bina Sentaosa Malang. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja yang baik tidak hanya secara langsung meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga meningkatkan kondisi psikologis positif tenaga kerja yang kemudian berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Disiplin kerja yang baik dapat membentuk kebiasaan kerja yang teratur, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta memperkuat keyakinan tenaga kerja terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan target kerja. Kondisi tersebut berkontribusi pada terbentuknya Psychological Capital yang terdiri dari self-efficacy, optimism, hope, dan resilience.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nissa & Pujianto (2024) serta Aprina *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa perilaku kerja positif, termasuk disiplin kerja, mampu meningkatkan kondisi psikologis karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Jika dikaitkan dengan *Positive Organizational Behavior Theory* oleh Luthans, Psychological Capital merupakan modal psikologis positif yang dapat dikembangkan melalui pengalaman kerja dan perilaku positif. Disiplin kerja membantu individu membangun keyakinan diri, optimisme, dan ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Hal ini juga sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surah Al-Insyirah ayat 6:

﴿يُسِّرْهُمُ الْعُسْرَ مَعَ إِنَّ﴾

Artinya: “Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.” (QS. Al-Insyirah: 6).

Menurut Tafsir Al-Mishbah, ayat ini mengajarkan pentingnya optimisme, ketahanan mental, dan keyakinan dalam menghadapi tantangan.

Nilai tersebut sejalan dengan konsep Psychological Capital yang menekankan optimisme, harapan, dan resiliensi sebagai faktor penting dalam meningkatkan performa kerja.

4.5.5 Psychological Capital memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa Psychological Capital mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kondisi psikologis positif tenaga kerja sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan harmonis membantu tenaga kerja merasa lebih tenang, fokus, serta termotivasi dalam bekerja. Kondisi tersebut mendorong meningkatnya *optimism, resilience, hope, dan self-efficacy* tenaga kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Barri *et al.* (2024), Kurniadewi (2016), dan Kusnadi *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kondisi psikologis dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan *Positive Organizational Behavior Theory*, lingkungan kerja yang mendukung dapat membangun *psychological state* yang positif sehingga tenaga kerja lebih produktif. Hal ini juga sejalan dengan QS. Al-A'raf ayat 56:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ
اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

Artinya: "Janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah diatur dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat dengan orang-orang yang berbuat baik." (QS. Al-A'raf ayat 56).

yang menekankan pentingnya menjaga lingkungan agar tetap baik dan bermanfaat bagi manusia.

4.5.6 Psychological Capital memediasi pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa Psychological Capital mampu memediasi pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti keterampilan kerja yang baik dapat meningkatkan rasa percaya diri, optimisme, dan ketahanan tenaga kerja dalam bekerja sehingga produktivitas meningkat.

Tenaga kerja yang memiliki keterampilan tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, lebih mampu menghadapi tekanan kerja, serta memiliki harapan yang lebih besar dalam mencapai target produksi. Kondisi ini membentuk Psychological Capital yang positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan Syahdan (2017), Khairunnisa *et al.* (2024), dan Nissa & Pujiyanto (2024) yang menunjukkan bahwa keterampilan kerja dapat meningkatkan produktivitas baik secara langsung maupun melalui kondisi psikologis positif.

Berdasarkan *Positive Organizational Behavior Theory*, keterampilan kerja mampu memperkuat *self-efficacy* individu yang merupakan salah satu dimensi utama Psychological Capital. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”

Ayat tersebut menegaskan pentingnya kompetensi dan amanah dalam bekerja. Menurut Tafsir Al-Mishbah, kemampuan dan integritas merupakan

dua modal utama seseorang dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Dengan demikian, keterampilan kerja yang baik mampu meningkatkan Psychological Capital dan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *"Psychological Capital sebagai pemediasi pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kerja borong linting pada PT Karya Bina Sentausa Malang"*, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga kerja. Selain itu, Psychological Capital terbukti mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, yang menunjukkan bahwa kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan optimisme, kepercayaan diri, harapan, dan ketahanan diri tenaga kerja sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Namun, Psychological Capital belum mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja, sehingga masih diperlukan penguatan faktor psikologis tenaga kerja agar dapat memberikan pengaruh yang lebih optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT Karya Bina Sentausa Malang disarankan untuk terus meningkatkan disiplin kerja tenaga kerja melalui pengawasan yang konsisten, evaluasi kehadiran, serta penegakan aturan kerja yang jelas. Perusahaan juga perlu memperkuat Psychological Capital tenaga kerja dengan memberikan motivasi kerja, dukungan atasan, apresiasi atas hasil kerja, serta menciptakan suasana kerja yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan optimisme karyawan. Selain itu, perusahaan tetap perlu memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja dan memberikan pelatihan keterampilan secara berkala agar produktivitas tenaga kerja dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial least square (PLS) Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis (Vol. 22)*. Penerbit Andi.
- Ahmad Fadhil Haida, Rizky Sri Hapsari, Rr. Luh Sekar Nur Sukmawati, & Roderick Natanael. (2024). Analisis Pelanggaran Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pt. Indonesia Bakery Family). *Jurna; Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 398–408. <https://doi.org/10.55606/jhps.v3i2.3841>
- Angelica, N. P., & Waluyo, R. (2024). Model Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman, Disiplin, Motivasi, Upah, Usia, Manajerial Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi. *Saintis Jurnal*, 24(2).
- Apriliani, A., & Romus, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 02(1), 133–141.
- Aprina, R. Della, Istiqomah, E., & Rachmah, D. N. (2021). Hubungan Antara Psychological Capital dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Honorer Kantor Desa di Kecamatan Sungai Tabuk. *Jurnal Kognisia*, 4(2), 147. <https://doi.org/10.20527/kognisia.2021.10.007>
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3).
- Atmadji Sutikno, T. (2009). Indikator Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Teknologi Dan Kejuruan*, 32(1), 107–118.
- Audrey Josephine, & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Azizah, S. N., Xiang, Y., & Hui, Z. (2025). Employee Wellbeing and Work Productivity: The Role of Psychological Capital. *Journal Markcount Finance*, 3(1), 62–73. <https://doi.org/10.70177/jmf.v3i1.2132>
- Barri, F., Harahap, P., & Santoso, D. (2024). Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 1–11.
- Çavuş, M. F., & Gökçen, A. (2015). Psychological Capital: Definition, Components and Effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 5(3), 244–255. <https://doi.org/10.9734/bjesbs/2015/12574>

- Choliq, A., & Setiani. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT.Xavier Marks Premier Malang. *Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–7.
- Daruhadi, G., & Sopiati, P. (2024). Pengumpulan Data Penelitian. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5), 167–186.
- Elqadri, Z. M., Wardoyo, D. T. W., & Priyono. (2015). The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. *Review of European Studies*, 7(12), 59–66. <https://doi.org/10.5539/res.v7n12p59>
- Faadhilah, N. R., Andriani, D., & Firdaus, V. (2025). The Influence of Work Environment, Job Skills, and Work Engagement on Employee Productivity in MSMEs. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(1), 271–281. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i1.3028>
- Fathoni, K. (2017). Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam. *Al Tijarah*, 3(1), 1–14.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Geremias, R. L., Lopes, M. P., & Soares, A. E. (2022). Psychological Capital Profiles and Their Relationship With Internal Learning in Teams of Undergraduate Students. *Frontiers in Psychology*, 13(January), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.776839>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro CY.
- Gordon, & Davis. (2010). Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian I: Pengantar. In *PT. T Pustaka Binaman Pressindo* (Number 90). PT. T Pustaka Binaman Pressindo.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_7
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R* (Number October 2023). <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung. *The Winners*, 14(2), 77. <https://doi.org/10.21512/tw.v14i2.647>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Malayu S. P. Hasibuan (2017)*. Bumi Aksara.

- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- I Gede Aryana Mahayasa, & Ni Kadek Ari Dipta Wardani. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 3(2), 115–127. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i2.48>
- Indrika, E. J., Barlian, B., & Asyiah, A. K. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal of Business Economics and Management*, 1(4), 1070–1087.
- Istiqlali, H. N., & Lukiarti, M. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 22–29. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3447>
- Kankaraš, M., & Capecchi, S. (2025). Neither agree nor disagree: use and misuse of the neutral response category in Likert-type scales. *Metron*, 83(1), 111–140. <https://doi.org/10.1007/s40300-024-00276-5>
- Khairunnisa, M., Okfrima, R., & Candra, I. (2024). Hubungan Psychological Capital dengan Perilaku Kerja Inovatif di Instansi X. *Psyche 165 Journal*, 17(2), 152–157. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i2.385>
- Kurniadewi, E. (2016). Psychological Capital dan Workplace Well-Being sebagai prediktor bagi Employee Engagement. *Psikologi Integratif*, 4(2o).
- Kusnadi, Ramli, A. H., & Banca, C. A. S. (2025). Psychological Capital, Authentic Leadership, Job Satisfaction And Job Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(2), 951–964. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i2.3168>
- Latief, A., Nurlina, Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173–182. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Lehoczky, M. H. (2013). the Socio-Demographic Correlations of Psychological Capital. *European Scientific*, 9(29), 26–42.
- Maesaroh, I., Miladia, U., Fithriyani, M., & Nulhakim, L. (2025). Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(2).
- Mafrukhah, I., & Ekowati, V. M. (2023). The Role of Job Satisfaction as Mediator the Effect of Competence and Self Efficacy on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 19(2), 1–19. <http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf%0Ahttps://>

hdl.handle.net/20.500.12380/245180%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12

- Mardiah, M., & Fahmawati, Z. N. (2023). Psychological Capital Dan Work Engagement: Kontribusi Hope, Optimism, Resilience Dan Efficacy Terhadap Work Engagement. *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia*, 9(3), 239. <https://doi.org/10.31602/jmbkan.v9i3.12151>
- Mattajang, R., Nurwulandari, A., & Dwi Hardin, O. C. (2022). Pengaruh K3, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1566–1583. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2607>
- Muji Subagyo, J., Widyono Prasetyo, D., & Wasis. (2023). The Influence of Work Experience on Work Productivity with Job Satisfaction as Mediator. *International Journal of Management Science and Application*, 2(2), 61–75. <https://doi.org/10.58291/ijmsa.v2i2.151>
- Muliati, L., & Susiana, A. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Jenjang Karir dan Etos Kerja Pada PT. Victory Chingluh Indonesia. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 45–55.
- Nissa, N. L. F., & Pujiyanto, W. E. (2024). Adaptive Leadership dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan : Psikologi Capital Sebagai Variabel Mediasi. *Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, 2(2).
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen personalia: (Manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Pertiwi, T. P. (2023). Implementation of Human Resource Management Strategy in Improving Organizational Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 1407–1262.
- Pinasti, E., Kholilah, & Candra, M. (2025). Pengaruh Skills Keterampilan dan Abilities Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal. *Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Putera, R. I., & Harini, S. (2017). The Effect of Occupational Safety and Health (K3) on the Number of Occupational Diseases and the Number of Employee Accidents at Pt. Hanei Indonesia. *Jurnal Visionida*, 3(1), 42.
- Putra, R. I. A., & Prasetyo, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses divisi kontruksi Jabar Tengah. *Indonesian Journal of Digital Business*, 1(1), 1–10.

- Putra, & Utama. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPJ Bali Selatan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Rahmawati, E., & Damayanti, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alpukat Rejeki Sukses (Avocado Lovers). *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 2(1), 62–70.
- Rahmi, A., AlHadar, F. M., Soleman, M. M., & Saburi, R. (2024). View of Psychological Capital and Innovative Work Behavior with Engagement and Job Crafting Indonesian Journal of Innovation Studies. *Indonesia Journal of Innovation Studies*, 25(4), 1–14.
- Reyne-Pugh, F., Pulgar, J., Godoy-Faúndez, A., Alvarado-Rybak, M., & Galbán-Malagón, C. (2020). Assessing the Impact of the Physical Environment on Comfort and Job Satisfaction in Offices. *Physics and Society*, (2008). <http://arxiv.org/abs/2001.04562>
- Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 8(1), 80. <https://doi.org/10.20961/jikap.v8i1.76254>
- Rivai, & Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (Seventeenth Edition)*. Salemba Empat.
- Rosdiana, A., & Romdhoniati, N. (2023). Pengaruh Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Bapenda Garut). *Jurnal PRISMAKOM*, 21(1), 59–67.
- Rudolph, J. E., Zhong, Y., Duggal, P., Mehta, S. H., & Lau, B. (2023). Defining representativeness of study samples in medical and population health research. *Bmj Journals*, 2(1). <https://doi.org/10.1136/bmjmed-2022-000399>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi baran. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
- Samsudin, A., Hermansyah, K. P., & Ryan, M. (2024). Pentingnya Disiplin Kerja Pada Perusahaan. *Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 18–27.
- Sekaran, & Uma. (1992). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach AU*. John Wiley & Sons, Inc.

- Setiawan, W., Nurwahid Pranoto, & Khoirul Huda. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Karyawan dengan Metode SMART (Simple Multi Attribute Rating Technique). *RestiJurnal RESTI (Rekayasa Sistem Dan Teknologi Informasi)*, 5(3), 50–55. <https://doi.org/10.29207/resti.v4i1.1384>
- Sinaga, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jom Fisip*, 3(2), 1–13.
- Sri Wahyuningsih. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta*, 3(2), 1–5.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development AU. In *Alfabeta*.
- Sujalu, A. P., Latif, I. N., Bakrie, I., & Milasari, L. A. (2021). *Statistik Ekonomi 1*. Zahir Publishing.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, dan Tersier. *Jurnal Edu Research, Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5(3), 167–186.
- Syahdan, F. (2017). Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja. *Psikoborneo*, 5(1), 54–84.
- Wahyu Hidayati, E., Sani Supriyanto, A., & Maharani Ekowati, V. (2021). Work Commitment as a Mediator of Work Environment Effect on Employee Performance. *Management and Economics Journal*, 5(1), 59–66. <http://dx.doi.org>
- Yosiana, T., & Baraba, R. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Volatilitas*, 7(2), 64–75.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama : Abdillah Badru Tamami
Tempat, tanggal lahir : Sumenep, 27 November 2003
Alamat Asal : Pesanggrahan Pratama Blok A2 No.8 RT 001/001
Desa Girimoyo, Kecamatan Karang Ploso
Telpon/HP : 082335782957
E-mail : abt.badru@gmail.com

Riwayat Pendidikan Formal :

2008-2010 : TK Al Firdaus
2010-2016 : SD Muhammadiyah 04 Batu
2016-2019 : Ar-Rohmah Tahfizh Putra Malang
2019-2022 : SMK Muhammadiyah 07 Gondanglegi
2022-2026 : S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri
Malik Ibrahim Malang

Riwayat Pendidikan Non-Formal

2022-2023 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA)
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2023-2024 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI)
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb Dengan hormat, saya Abdillah Badru Tamami mahasiswa Program Studi Manajemen (2022) Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penyusunan skripsi, saya memohon kesediaan Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner penelitian saya yang berjudul **“Psychological Capital sebagai Pemediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Borong Linting (Studi Pada PT. Karya Bina Sentausa Malang)”**. Informasi yang Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan akademik dan akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti.

Adapun kriteria responden saya antara lain:

1. Karyawan tenaga kerja borong linting di PT. Karya Bina Sentausa.
2. Memiliki masa kerja minimal 2 tahun.
3. Bersedia menjadi responden penelitian.

Atas perhatian, waktu, dan partisipasi Saudara/i saya sampaikan terima kasih
Wassalamualaikum Wr. Wb.

Karakteristik Responden

1. Usia
2. Jenis Kelamin
3. Lama Bekerja

KUESIONER PENELITIAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG 2026

Dengan hormat, Mohon kesediaan Bapak/ Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang saya susun dalam rangka menyelesaikan studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul penelitian “Pengaruh Literasi Keuangan dan Penggunaan Financial Technology terhadap Kinerja Keuangan dengan Pengelolaan Keuangan sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Star Seller Marketplace Shopee di Kota Malang Tahun 2025)”. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini diucapkan terima kasih. Peneliti Musyaffik Rifqi Ahmada NIM: 220501110083

A. Identifikasi Responden

1. Usia
2. Jenis Kelamin
 - Laki – Laki
 - Perempuan
3. Lama Bekerja
 - Lebih dari 2 tahun
 - Lebih dari 6 tahun

B. Daftar Pertanyaan

Petunjuk pengisian kuesioner

Keterangan jawaban sebagai berikut

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas linting sesuai standar yang ditetapkan.					
2	Saya dapat mengatasi kesulitan kerja dengan keterampilan yang saya miliki.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efisien.					
4	Saya mampu meningkatkan jumlah hasil lintingan dari waktu ke waktu.					
5	Saya tetap bersemangat menyelesaikan tugas meskipun dalam kondisi lelah.					
6	Saya selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap pekerjaan.					
7	Saya berusaha mempelajari teknik linting yang lebih baik untuk meningkatkan kemampuan saya.					
8	Saya terbuka terhadap saran dan masukan untuk memperbaiki kinerja.					
9	Saya bersedia mengikuti pelatihan apabila diberikan oleh perusahaan.					
10	Saya selalu berusaha menghasilkan lintingan yang rapi dan sesuai standar kualitas.					
11	Kesalahan dalam hasil lintingan jarang terjadi pada pekerjaan saya.					

Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja.					
2	Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas.					
3	Saya mematuhi seluruh aturan yang diterapkan perusahaan.					
4	Saya menjalankan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.					
5	Saya mengikuti standar kerja yang diberikan atasan.					
6	Saya memastikan proses kerja dilakukan sesuai pedoman perusahaan.					
7	Saya bekerja dengan teliti untuk menghindari kesalahan.					
8	Saya waspada terhadap hal-hal yang dapat mengganggu hasil kerja.					
9	Saya menjaga sikap sopan terhadap rekan kerja dan atasan.					
10	Saya melaksanakan pekerjaan secara profesional.					

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Area kerja saya nyaman digunakan untuk bekerja.					
2	Pencahayaan dan kebersihan lingkungan kerja mendukung aktivitas saya.					
3	Lingkungan kerja terasa tenang dan tidak mengganggu konsentrasi.					
4	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja.					
5	Saya merasa nyaman bekerja dalam tim atau kelompok.					
6	Peralatan kerja yang saya gunakan sudah memadai untuk menyelesaikan tugas.					
7	Fasilitas yang disediakan perusahaan membantu kelancaran pekerjaan saya.					

Keterampilan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat menggunakan alat dan prosedur kerja dengan benar.					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai tujuan perusahaan.					
3	Saya merasa tidak tenang bila pekerjaan belum selesai dengan baik.					
4	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.					
5	Saya mampu membangun hubungan positif di lingkungan kerja.					
6	Saya dapat berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja.					
7	Saya mampu menemukan penyebab masalah ketika terjadi hambatan kerja.					
8	Saya mampu menganalisis kondisi tertentu sebelum bertindak.					
9	Saya memahami alur kerja dan peran saya dalam keseluruhan proses produksi.					
10	Saya dapat memprediksi dampak dari perubahan prosedur kerja.					
11	Saya mampu mengkoordinasikan pekerjaan dengan rekan kerja untuk mencapai hasil terbaik.					

Psychological Capital (Z)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya yakin bahwa masa depan pekerjaan saya akan berjalan dengan baik.					
2	Saya selalu melihat sisi positif dari setiap situasi dalam pekerjaan.					
3	Saya percaya bahwa saya akan mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan saya.					
4	Saya mampu bangkit kembali setelah mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					
5	Saya tetap bertahan meskipun menghadapi tekanan atau tantangan kerja.					
6	Saya dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam pekerjaan saya.					
7	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan saya.					
8	Saya mampu menemukan berbagai cara untuk mencapai tujuan kerja saya.					
9	Saya tetap termotivasi untuk mencapai target meskipun menghadapi hambatan.					
10	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.					
11	Saya merasa mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan saya.					
12	Saya percaya bahwa saya dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan.					

Lampiran 3 Hasil Kuesioner

Produktivitas Kerja (Y)

PK1.1	PK1.2	PK2.1	PK2.2	PK3.1	PK3.2	PK4.1	PK4.2	PK4.3	PK5.1	PK5.2
3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3
4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
5	4	5	4	2	4	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2

4	3	3	3	4	5	5	5	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	2
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	2	5	5	5	4	4	5	4	3
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	2
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
3	5	3	4	1	2	2	1	5	5	1
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3
4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4
4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	3
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3

Disiplin Kerja (X1)

DK1.1	DK1.2	DK2.1	DK2.2	DK3.1	DK3.2	DK4.1	DK4.2	DK5.1	DK5.2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	1	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	1	5	5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	1	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	4	5	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	1	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	2	5	5	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	4	5	5	5	3	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4

Lingkungan Kerja (X2)

LK1.1	LK1.2	LK1.3	LK2.1	LK2.2	LK3.1	LK3.2
1	1	1	1	1	1	1
4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	5	5	3	2
3	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	3	1	1	3
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5
4	3	2	4	4	4	3
5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5
3	4	2	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	3
4	3	3	5	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4
5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	3
4	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4

3	4	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
1	1	3	5	5	4	4
3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4
3	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4

5	5	5	3	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	1	1	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	4	1
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4
5	2	3	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	5	5	1	3
5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	4
5	4	3	5	5	5	4
3	3	3	4	4	3	2
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	3	5	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	3	4	5
4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5
3	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	3
4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	5	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	5	4	4	5
5	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5
4	4	3	4	5	3	3
3	4	2	4	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4

Keterampilan Kerja (X3)

KK1.1	KK1.2	KK1.3	KK2.1	KK2.2	KK2.3	KK3.1	KK3.2	KK4.1	KK4.2	KK4.3
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Psychological Capital (Z)

PC1.1	PC1.2	PC1.3	PC2.1	PC2.2	PC2.3	PC3.1	PC3.2	PC3.3	PC4.1	PC4.2	PC4.3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	3	3	4	5	3	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4

Lampiran 4 Output Model

Output Model

Variabel	Item	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	DK1.1	0,704	Valid
	DK2.1	0,915	Valid
	DK2.2	0,937	Valid
	DK3.1	0,932	Valid
	DK3.2	0,927	Valid
	DK4.1	0,930	Valid
	DK4.2	0,896	Valid
	DK5.1	0,863	Valid
	DK5.2	0,911	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	LK1.1	0,875	Valid
	LK1.2	0,811	Valid
	LK1.3	0,834	Valid
	LK2.1	0,759	Valid
	LK2.2	0,787	Valid
	LK3.1	0,833	Valid
	LK3.2	0,712	Valid
Keterampilan Kerja (X3)	KK1.1	0,880	Valid
	KK1.2	0,864	Valid
	KK1.3	0,789	Valid
	KK2.1	0,875	Valid
	KK2.2	0,904	Valid
	KK2.3	0,884	Valid
	KK3.1	0,849	Valid
	KK3.2	0,891	Valid
	KK4.1	0,885	Valid
	KK4.2	0,767	Valid
	KK4.3	0,878	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	PK1.1	0,694	Valid
	PK1.2	0,803	Valid
	PK2.1	0,756	Valid
	PK2.2	0,706	Valid
	PK3.1	0,749	Valid

	PK3.2	0,863	Valid
	PK4.1	0,891	Valid
	PK4.2	0,871	Valid
	PK4.3	0,839	Valid
	PK5.1	0,878	Valid
	PK5.2	0,668	Valid
<i>Psychological Capital (Z)</i>	PC1.1	0,831	Valid
	PC1.2	0,837	Valid
	PC1.3	0,881	Valid
	PC2.1	0,888	Valid
	PC2.2	0,840	Valid
	PC2.3	0,835	Valid
	PC3.1	0,880	Valid
	PC3.2	0,887	Valid
	PC3.3	0,895	Valid
	PC4.1	0,877	Valid
	PC4.2	0,895	Valid
	PC4.3	0,839	Valid

Average Varian Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,744	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,645	Valid
Keterampilan Kerja (X3)	0,742	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	0,634	Valid
<i>Psychological Capital (Z)</i>	0,749	Valid

Cross Loading

Variabel	Disiplin Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Keterampilan Kerja (X3)	Produktivitas Kerja (Y)	<i>Psychological Capital (Z)</i>
Disiplin Kerja (X1)	0,862				
Lingkungan Kerja (X2)	0,779	0,803			

Keterampilan Kerja (X3)	0,820	0,863	0,862		
Produktivitas Kerja (Y)	0,907	0,749	0,754	0,796	
<i>Psychological Capital (Z)</i>	0,641	0,605	0,728	0,588	0,866

Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
X1	0,959	Reliabel	0,966	Reliabel
X2	0,908	Reliabel	0,927	Reliabel
X3	0,965	Reliabel	0,969	Reliabel
Y	0,941	Reliabel	0,950	Reliabel
Z	0,970	Reliabel	0,973	Reliabel

R-Square

Variabel	<i>R-Square</i>	Persentase	Keterangan
Y	0,824	82,4%	Kuat
Z	0,534	34,6%	Moderat

Effect Size (F2)

Variabel	Produktivitas Kerja (Y)	<i>Psychological Capital (Z)</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1,257		Pengaruh kuat
Disiplin Kerja (X1)		0,018	Tidak ada pengaruh
Lingkungan Kerja (X2)	0,030		Pengaruh kecil
Lingkungan Kerja (X2)		0,010	Tidak ada pengaruh
Keterampilan Kerja (X3)	0,005		Tidak ada pengaruh
Keterampilan Kerja (X3)		0,221	Pengaruh sedang

<i>Psychological Capital (Z)</i>	0,000		Tidak ada pengaruh
----------------------------------	-------	--	--------------------

Predictive Relevance (Q2)

Variabel	RMSE	MAE	<i>Q2 Predict</i>
Produktifitas Kerja (Y)	0,889	0,717	0,238
<i>Psychological Capital (Z)</i>	0,848	0,674	0,305

T-Statistics dan P-Value

	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
X1 terhadap Y	2,895	0,004	Signifikan
X1 terhadap Z	6,077	0,000	Signifikan
X2 terhadap Y	0,178	0,859	Tidak Signifikan
X2 terhadap Z	1,102	0,271	Tidak Signifikan
X3 terhadap Y	0,771	0,441	Tidak Signifikan
X3 terhadap Z	2,296	0,022	Signifikan
Z terhadap Y	3,208	0,001	Signifikan

Uji Model Fit

	<i>Model Saturated</i>	Model Estimasi
<i>SRMR</i>	0,113	0,113
<i>NFI</i>	0,627	0,627

T-statistics dan P-Value Uji Mediasi

	<i>T-statistics</i>	<i>P-Value</i>	Keterangan
X1 terhadap Y melalui Z	2,814	0,005	Diterima
X2 terhadap Y melalui Z	0,963	0,336	Tidak Diterima
X3 terhadap Y melalui Z	1,887	0,060	Tidak Diterima

Lampiran 5 Lembar Bebas Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zuraidah, M.S.A
NIP : 197612102009122001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Abdillah Badru Tamami
NIM : 220501110208
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PSYCHOLOGICAL CAPITAL SEBAGAI PEMEDASI PENGARUH DISIPLIN
KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KETERAMPILAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA KERJA BORONG LINTING**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originality report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
10%	7%	5%	8%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 9 Juni 2026
UP2M



Zuraidah, M.S.A

Lampiran 6 Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 220501110208
Nama : Abdillah Badru Tamami
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA KERJA BORONG LINTING (Studi Pada PT Karya Bina Sentausa Malang)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	27 November 2025	Pengajuan judul	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
2	1 Desember 2025	revisi judul	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
3	3 Desember 2025	bimbingan bab 1	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
4	4 Desember 2025	bimbingan bab 2	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
5	6 April 2026	revisi penambahan variabel	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
6	9 April 2026	penambahan variabel	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
7	14 April 2026	revisi	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
8	17 April 2026	variabel	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
9	5 Mei 2026	Bimbingan	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
10	11 Mei 2026	Bimbingan	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
11	20 Mei 2026	Bimbingan	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi

Malang, 20 Mei 2026

Dosen Pembimbing



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M