



Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sejin Fashion Indonesia Pati

Riska Amelia^{1*}, Ninik Dwi Atmini², Heri Usodo³, Rita Andini⁴, Adji Seputro⁵

^{1,2} Program Studi S1 Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis (ITB) Semarang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: riskamelia9107@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the effect of teamwork, workload, and work discipline on the work productivity of employees at PT Sejin Fashion Indonesia Pati. The study used a sample of 94 respondents determined using proportionate stratified random sampling. Data collection was conducted using questionnaires and analyzed using multiple linear regression through SPSS version 25, including validity and reliability tests, t-tests, F-tests, and determination coefficients. The results show that: 1) teamwork has a positive and significant effect on employee productivity; 2) workload has a positive and significant effect on employee productivity; and 3) work discipline has a positive and significant effect on employee productivity; 4) teamwork, workload, and work discipline have a simultaneous effect on employee productivity. Work discipline is the most dominant variable in increasing employee work productivity. These findings imply that strengthening teamwork, adjusting workloads, and improving employee discipline are important strategies for companies to increase employee work productivity.

Keywords: teamwork; work; workload; work discipline; employee productivity;

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sejin Fashion Indonesia Pati. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 94 responden yang ditentukan melalui teknik proportionate stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS versi 25, meliputi uji validitas, reliabilitas, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; 2) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; dan 3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; 4) kerjasama tim, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa penguatan kerjasama tim, penyesuaian beban kerja, serta peningkatan kedisiplinan karyawan menjadi strategi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: beban kerja, disiplin kerja, kerja; kerjasama tim, produktivitas kerja

1. LATAR BELAKANG

Industri garmen merupakan sektor padat karya yang berperan penting dalam perekonomian nasional. PT Sejin Fashion Indonesia di Pati, yang berada di bawah PT Parkland World Indonesia, memproduksi apparel pria serta upper sepatu olahraga untuk merek internasional seperti New Balance, Adidas, dan Reebok, dengan jumlah karyawan sekitar 1.400 orang. Industri fashion dan garmen sendiri menghadapi tantangan produktivitas akibat persaingan global, perubahan tren cepat, serta tuntutan kualitas dari brand internasional (Oktaga & Setiowati, 2024). Produktivitas kerja menjadi kunci keberhasilan operasional, karena menurut Sedarmayanti (2019), produktivitas mencerminkan perbandingan antara hasil yang dicapai dan sumber daya yang digunakan, sehingga kondisi optimal tercapai ketika

kerjasama tim, beban kerja, dan kedisiplinan berjalan baik. Dalam industri padat karya, ketiga faktor tersebut sangat memengaruhi efisiensi tenaga kerja. Robbins dan Judge (2018) menegaskan bahwa kerjasama tim yang efektif menciptakan sinergi yang mampu meningkatkan produktivitas. Namun, observasi awal di PT Sejin Fashion Indonesia menunjukkan kerjasama tim yang belum optimal, terlihat dari komunikasi dan koordinasi yang kurang lancar sehingga berpotensi menimbulkan bottleneck dalam proses produksi.

Beban kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas. Tarwaka (2019) menyatakan bahwa beban kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas pekerja sehingga dapat menyebabkan tekanan, kelelahan, dan penurunan kinerja. Di PT Sejin Fashion Indonesia, beban kerja diketahui cukup tinggi dan tidak merata, terutama pada periode lonjakan pesanan dan target mendesak. Selain itu, disiplin kerja turut menentukan efektivitas operasional. Hasibuan (2018) menjelaskan bahwa disiplin mencerminkan kesediaan karyawan untuk menaati aturan dan prosedur kerja. Permasalahan seperti ketidak tepatan waktu hadir dan ketidakpatuhan terhadap SOP ditemukan masih terjadi, sehingga dapat mengganggu ritme produksi. Data pencapaian produksi selama enam tahun terakhir menunjukkan fluktuasi signifikan sebagaimana ditampilkan berikut:

Tabel 1. Persentase Jumlah Produksi Tahunan

Tahun	Persentase Pencapaian Produksi (%)	Keterangan
2020	52%	Awal pandemi, pembatasan operasional
2021	59%	Adaptasi bertahap, masih belum stabil
2022	80%	Peningkatan signifikan
2023	94%	Puncak kinerja produksi
2024	89%	Sedikit penurunan
2025*	74%	Penurunan kembali, perlu diteliti

Sumber : PT Sejin Fashion Indonesia, 2025

Penurunan produktivitas pada tahun 2025 menjadi perhatian serius karena terjadi setelah dua tahun pencapaian yang tinggi. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan internal, terutama terkait kerjasama tim, beban kerja, dan kedisiplinan kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut. Ariani dkk. (2020) menyatakan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Sementara itu, Fadlia Rahmah dkk. (2023) di PT Bosowa Propertindo Makassar menemukan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh

signifikan secara parsial, meskipun secara simultan tetap berpengaruh positif. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya research gap yang penting untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan penelitian lanjutan untuk memperkuat bukti empiris mengenai pengaruh kerjasama tim, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas, khususnya pada industri garmen yang padat karya. PT Sejin Fashion Indonesia dipilih sebagai lokasi penelitian karena adanya penurunan produktivitas yang diduga berkaitan dengan belum optimalnya kerjasama tim, tingginya beban kerja, dan lemahnya kedisiplinan karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kerjasama tim, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sejin Fashion Indonesia Pati. Tujuan penelitian menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap produktivitas serta memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan daya saing.

2. KAJIAN TEORITIS

Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah sekelompok individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu melalui aturan kerja yang jelas serta saling membutuhkan dalam penyelesaian tugas (Amirullah, 2018). Kerjasama tim merupakan proses bekerja bersama secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan kelompok. Kerjasama adalah bentuk interaksi antar orang atau kelompok yang didasari oleh tujuan yang sama (Abdillah dan Sari, 2023). Gregory dalam Najati dan Susanto (2022) menekankan pentingnya komunikasi efektif, saling memahami kebutuhan anggota, dan rasa saling percaya.

Menurut Sibarani dalam Ibrahim dkk. (2021), kerjasama tim memiliki tiga dimensi:

1. Kerjasama, dengan indikator: (a) tanggung jawab bersama, (b) kontribusi tenaga/pikiran, (c) pengerahan kemampuan secara maksimal.
2. Kepercayaan, dengan indikator: (a) kejujuran, (b) pemberian tugas sesuai kemampuan, (c) integritas.
3. Kekompakahan, dengan indikator: (a) ketergantungan dalam tugas, (b) hasil kerja sebagai kolektivitas, (c) komitmen terhadap tujuan tim.

Beban Kerja

Beban kerja adalah keseluruhan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam batas waktu tertentu, yang apabila tidak seimbang dengan kemampuan dapat menimbulkan tekanan fisik maupun mental (Tawwakal, 2019). Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas.

Menurut Budiasa (2021), beban kerja mencakup tiga dimensi utama, yaitu beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis. Ketiga dimensi tersebut kemudian diukur melalui indikator yang dikemukakan oleh Putra dalam Hartono & Kusuma (2020), yang meliputi target kerja yang harus dicapai, kondisi pekerjaan yang dihadapi karyawan, pemanfaatan waktu kerja, serta standar pekerjaan yang menjadi acuan dalam penyelesaian tugas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan secara sukarela (Hasibuan, 2018). Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016), disiplin kerja terdiri dari empat dimensi utama yang terlihat melalui beberapa indikator antara lain :

1. Taat terhadap aturan waktu ditunjukkan melalui ketepatan jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang.
2. Taat terhadap peraturan instansi tercermin dari cara berpakaian yang sesuai ketentuan, sikap sopan dalam bekerja, serta kepatuhan terhadap aturan kerja.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan tampak dari perilaku yang sesuai norma kerja dan penyelesaian tugas sesuai tanggung jawab.
4. Taat terhadap aturan lainnya terlihat dari kepatuhan terhadap norma instansi, tingkat kehadiran, dan ketiaatan pada ketentuan mengenai hal-hal yang diperbolehkan atau dilarang dalam perusahaan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara optimal dari segi kualitas maupun kuantitas dengan memanfaatkan waktu dan sumber daya secara efisien (Sedarmayanti, 2019). Dalam konteks pengukurannya, produktivitas dapat dilihat dari dimensi-dimensi dasar yang meliputi jumlah karyawan yang terlibat dalam proses produksi, jumlah hasil produksi yang dicapai, jumlah jam kerja yang digunakan, serta moral kerja karyawan. Keempat dimensi tersebut menggambarkan struktur utama produktivitas dalam organisasi (Sinungan, 2018).

Dimensi tersebut kemudian dijabarkan melalui indikator-indikator produktivitas menurut Sutrisno (2019), yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai keterampilan, peningkatan hasil kerja secara berkelanjutan, etos kerja yang tercermin dari semangat untuk memperoleh hasil lebih baik, pengembangan diri sebagai bentuk peningkatan kapasitas kerja, kualitas hasil kerja yang menunjukkan standar profesionalitas, serta efisiensi antara input dan output dalam proses kerja. Dimensi dan indikator ini memberikan gambaran komprehensif

mengenai bagaimana produktivitas muncul, terbentuk, dan dapat diukur pada karyawan di lingkungan industri padat karya.

Hipotesis Penelitian

H1:Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2:Beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3:Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

H4:Kerjasama tim, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif bersifat objektif, terukur, dan sistematis, serta digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan data numerik. Pendekatan asosiatif dipilih untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antarvariabel yang diteliti. Desain penelitian mengacu pada rancangan penelitian kuantitatif yang berfungsi sebagai pedoman dalam proses pengumpulan hingga analisis data. Tahapan penelitian meliputi identifikasi permasalahan terkait kerjasama tim, beban kerja, dan disiplin kerja di PT Sejin Fashion Indonesia, penyusunan hipotesis; penyusunan instrumen kuesioner berdasarkan indikator variabel, serta analisis data menggunakan regresi linier berganda. Pengujian statistik yang digunakan meliputi uji t untuk pengujian parsial, uji F untuk pengujian simultan, dan koefisien determinasi (R^2) mengacu pada model regresi sebagaimana dijelaskan oleh (Ghozali, 2018).

Objek Penelitian

Objek penelitian mengacu pada Ghozali (2016), yaitu segala hal yang menjadi perhatian peneliti untuk diamati secara ilmiah guna memperoleh data yang sesuai dengan rumusan masalah. Objek penelitian ini adalah karyawan PT Sejin Fashion Indonesia yang berlokasi di Jl. Raya Pati-Kudus KM 7, Sudo, Wangunrejo, Kec. Margorejo, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Sejin Fashion Indonesia sebanyak 1.400 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan **rumus Slovin** dengan tingkat kesalahan (margin of error) 10%. Rumus Slovin dipilih karena praktis dan umum digunakan dalam penelitian kuantitatif, terutama ketika peneliti menghadapi keterbatasan waktu, tenaga, atau

biaya. Namun, penggunaannya perlu mempertimbangkan kondisi populasi yang relatif homogen (Santoso, 2022).

Perhitungan sampel dilakukan sebagai berikut:

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

$$n = \frac{1400}{(1+1400 \times 0,10^2)}$$

$$n = \frac{1400}{(1+1400 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{1400}{(1+14)}$$

$$n = \frac{1400}{(15)}$$

$$n = 93,33$$

Hasil perhitungan menghasilkan **93,33**, sehingga jumlah sampel kemudian dibulatkan menjadi **94 responden**.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel acak yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi dalam strata tertentu untuk terpilih (Sugiyono, 2022). Pembagian strata didasarkan pada divisi kerja dalam lini produksi PT Sejin Fashion Indonesia, yaitu *cutting*, *sewing*, dan *assembly*, sehingga jumlah sampel dari setiap divisi ditentukan secara proporsional sesuai jumlah karyawan masing-masing bagian. Kriteria responden meliputi karyawan yang masih aktif bekerja, bersedia mengisi kuesioner, tidak sedang cuti, bekerja di divisi produksi, serta dipilih secara acak sesuai proporsi tiap strata.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sesuai pendapat Sugiyono (2019) bahwa data primer merupakan data yang diberikan langsung kepada pengumpul data. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi mengenai kerjasama tim, beban kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan PT Sejin Fashion Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder yang bersumber dari dokumen perusahaan, buku, dan jurnal ilmiah. Hal ini sejalan dengan Sugiyono (2020) yang menyatakan bahwa data sekunder merupakan data yang telah tersedia sebelumnya dan tidak diperoleh langsung dari subjek penelitian.

Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert, yaitu skala penilaian yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2022). Setiap pernyataan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, dan responden diminta memberi nilai berdasarkan tingkat persetujuan pada skala 1–5, yaitu: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Instrumen dinyatakan valid jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2022). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Suatu item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS, dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur konsistensi instrumen ketika digunakan berulang kali pada objek yang sama (Sugiyono, 2022). Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien **Cronbach's Alpha**, dan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha $\geq 0,60$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai alpha di atas batas minimal, sehingga instrumen dapat dinyatakan reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu proses pengolahan data numerik untuk menguji hipotesis penelitian (Sugiyono, 2022). Data diolah menggunakan SPSS melalui analisis statistik deskriptif dan inferensial.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hubungan antara variabel kerjasama tim (X1), beban kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan produktivitas kerja (Y) dianalisis menggunakan regresi linear berganda (Sugiyono, 2020) dengan model berikut:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

b₁ = Koefisien regresi kerjasama tim

X1 = Kerjasama tim

b₂ = Koefisien regresi beban kerja

X2 = Beban kerja

b₃ = Koefisien regresi disiplin kerja

X3 = Disiplin kerja

e = error (tingkat kesalahan)

Uji Model

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kerjasama tim, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja. Uji dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, atau dengan melihat nilai signifikansi (Ghozali, 2021). Model dinyatakan signifikan apabila *Sig.* < 0,10.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 menunjukkan persentase variasi produktivitas kerja yang dapat dijelaskan oleh kerjasama tim, beban kerja, dan disiplin kerja.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hipotesis diterima apabila *t hitung* > *t tabel* dan *Sig* < 0,05, sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	R hitung	R tabel n = 94	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	X1.1	0,863	0,2645	Valid
	X1.2	0,873	0,2645	Valid
	X1.3	0,871	0,2645	Valid
	X1.4	0,708	0,2645	Valid
	X1.5	0,8	0,2645	Valid
	X1.6	0,837	0,2645	Valid
	X1.7	0,754	0,2645	Valid
	X1.8	0,854	0,2645	Valid
	X1.9	0,853	0,2645	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,738	0,2645	Valid
	X2.2	0,820	0,2645	Valid
	X2.3	0,688	0,2645	Valid
	X2.4	0,855	0,2645	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,796	0,2645	Valid
	X3.2	0,756	0,2645	Valid
	X3.3	0,732	0,2645	Valid
	X3.4	0,805	0,2645	Valid
	X3.5	0,721	0,2645	Valid
	X3.6	0,812	0,2645	Valid
	X3.7	0,814	0,2645	Valid
	X3.8	0,684	0,2645	Valid
	X3.9	0,79	0,2645	Valid
	X3.10	0,833	0,2645	Valid
	X3.11	0,899	0,2645	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,873	0,2645	Valid
	Y2	0,895	0,2645	Valid
	Y3	0,856	0,2645	Valid
	Y4	0,776	0,2645	Valid
	Y5	0,905	0,2645	Valid
	Y6	0,821	0,2645	Valid
	Y7	0,808	0,2645	Valid
	Y8	0,835	0,2645	Valid

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan program SPSS, seluruh item pernyataan pada setiap variabel menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2645). Variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki r hitung 0,708–0,873, Beban Kerja (X2) 0,688–0,855, Disiplin Kerja (X3) 0,684–0,899, dan Produktivitas Kerja (Y) 0,776–0,905. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan **valid** dan layak digunakan dalam analisis penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Kerjasama Tim	0,939	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,782	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,936	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,942	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu kerjasama tim 0,939, beban kerja 0,782, disiplin kerja 0,936, dan produktivitas kerja 0,942. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan **reliabel** dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

Analisis Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,104	1,229		-4,152	,000
	Kerjasama Tim	0,186	0,048	0,209	3,898	,000
	Beban Kerja	0,371	0,120	0,129	3,085	,003
	Disiplin Kerja	0,591	0,046	0,708	12,762	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil regresi, konstanta sebesar -5,104 menunjukkan nilai produktivitas kerja ketika seluruh variabel bernilai nol. Namun, nilai ini tidak diartikan secara literal karena kondisi tersebut tidak mungkin terjadi. Konstanta negatif hanya berfungsi sebagai penyesuaian model. Variabel kerjasama tim (X1) memiliki koefisien 0,186 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel beban kerja (X2) memiliki koefisien 0,371 dengan signifikansi $0,003 < 0,05$, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan. Sementara itu, disiplin kerja (X3) memiliki koefisien terbesar, yaitu 0,591 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,186X_1 + 0,371X_2 + 0,591X_3 + e$$

Jika dituliskan dalam bentuk *standardized coefficients*, maka persamaannya menjadi:

$$Y = 0,209X_1 + 0,129X_2 + 0,708X_3 + e$$

Uji Model

a. Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4061,333	3	1353,778	204,723	,000 ^b
	Residual	595,146	90	6,613		
	Total	4656,479	93			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kerjasama Tim

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 204,723 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 ^a	,872	,868	2,572

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kerjasama Tim

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,868, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan mampu menjelaskan 86,8% variasi produktivitas kerja karyawan, sedangkan 13,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,104	1,229		-4,152	,000
	Kerjasama Tim	,186	,048	,209	3,898	,000
	Beban Kerja	,371	,120	,129	3,085	,003
	Disiplin Kerja	,591	,046	,708	12,762	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer diolah (2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

1. Kerjasama Tim (X1)

Nilai t hitung sebesar **3,898** > t tabel **2,630** dengan sig. **0,000 < 0,05**, sehingga kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Beban Kerja (X2)

Nilai t hitung **3,085** > t tabel **2,630** dengan sig. **0,003 < 0,05**, sehingga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Disiplin Kerja (X3)

Nilai t hitung **12,762** > t tabel **2,630** dengan sig. **0,000 < 0,05**, sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel ini memiliki pengaruh paling dominan.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung **204,723** dengan sig. **0,000 < 0,1**, sehingga kerjasama tim, beban kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja

Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini mendukung teori Robbins & Judge (2020) dan sejalan dengan penelitian Khalid dkk (2019) serta Syaskiah dkk (2023). Di PT Sejin Fashion Indonesia, kerja berbasis kelompok membuat kerjasama tim menjadi faktor penting dalam pencapaian target produksi.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Beban kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini sesuai teori Gibson dkk (2019) yang menjelaskan bahwa beban kerja dapat menjadi pemicu peningkatan kinerja jika berada pada tingkat yang dapat ditoleransi. Sistem target di PT Sejin mendukung kondisi ini sehingga produktivitas tetap meningkat.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan. Hasil ini konsisten dengan teori Hasibuan (2020) dan penelitian Ariani dkk (2020), Khalid dkk (2019), serta Ardiansyah dkk (2020). Di PT Sejin Fashion Indonesia Pati, kepatuhan terhadap jam kerja, prosedur produksi, dan standar kualitas sangat menentukan keberhasilan pencapaian target.

4. Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Secara Simultan

Ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas optimal hanya dapat dicapai jika kerjasama tim yang solid, beban kerja yang terstruktur, dan disiplin kerja yang tinggi berjalan secara bersamaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim, beban kerja, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sejin Fashion Indonesia Pati. Secara simultan ketiga variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan, dengan disiplin kerja menjadi faktor yang memberikan kontribusi paling dominan. Dengan demikian, peningkatan produktivitas karyawan paling dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan, sementara kerjasama tim dan beban kerja tetap berperan sebagai pendukung peningkatan produktivitas.

Saran

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja melalui penegakan aturan dan sistem penghargaan, memperkuat kerjasama tim lewat pelatihan dan briefing rutin, serta memastikan pembagian beban kerja lebih merata sesuai kemampuan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memperbaiki komunikasi internal dengan lebih banyak melibatkan karyawan dalam penyampaian masukan, serta menyusun kebijakan SDM terpadu yang mengintegrasikan peningkatan disiplin, kerjasama tim, dan manajemen beban kerja agar produktivitas dapat terus meningkat secara berkelanjutan

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, R. & Sari, E. P. 2023. Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(1), 170–183.
- Amirullah. 2018. Kepemimpinan & Kerja Sama Tim. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L. & Tanjung, R. 2020. Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Budiasa, I. 2021. Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Purwokerto Selatan: Pena Persada.
- Ghozali, I. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, W. & Kusuma, M. 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>
- Hasibuan, M. S. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T. & Sodik, N. 2021. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316–325. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Mohamad Farrel Eka Wijaya, Ninik Dwi Atmini, & Yoki Nawani Gunara. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mayapada KCP Majapahit Semarang. *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains*, 6(1), 17-31. <https://doi.org/10.54066/jiesa.v6i1.489>
- Najati, H. A. & Susanto, A. H. 2022. Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)*, 1(2), 58–79.
- Oktaga, A. T., & Setowati, W. (2024). Menavigasi risiko pembelian online: Persepsi konsumen dalam lanskap e-commerce. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 27-47.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2018. Perilaku Organisasi (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, A. 2022. Rumus Slovin: Panacea Masalah Ukuran Sampel? *Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma*, 4(2).
- Sedarmayanti. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sinungan, M. (2018). Produktivitas: Apa dan Bagaimana (Edisi 2). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-29). Bandung: CV Alfabeta.
- Tarwaka. 2019. Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.