

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Korma Jaya Utama

Novita Sari¹,Yupiter Yancik², Ali Ridho³

Universitas Global Jakarta

Corresponding Author: Novita Sari, E-Mail: novno12345@gmail.com

Published: August, 2025

ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas optimal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor krusial seperti lingkungan kerja dan tingkat disiplin karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada analisis dampak lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Kecap Cap Korma. Studi ini dilatar belakangi oleh pentingnya menciptakan suasana kerja yang mendukung dan menegakkan disiplin untuk mencapai target produktivitas. Pendekatan kuantitatif akan digunakan dalam penelitian ini, melibatkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Kecap Cap Korma. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kecap Cap Korma. Data yang terkumpul akan diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan seperti uji t, uji F dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis menunjukan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,799 yang menunjukan semua variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sebesar 79,9% sedangkan 20,1 % dipengaruhi oleh factor lain. Kontribusi penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya teori manajemen sumber daya manusia terkait faktor pendorong produktivitas kerja karyawan, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen PT. Kecap Cap Korma untuk merancang strategi yang dapat meningkatkan lingkungan dan disiplin kerja, demi tercapainya produktivitas karyawan yang lebih tinggi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

The success of a company is highly determined by the level of employee productivity. Optimal productivity is influenced by crucial factors such as the work environment and the level of employee discipline. Therefore, this research focuses on analyzing the impact of the work environment and work discipline on employee productivity at PT. Kecap Cap Korma. This study is motivated by the importance of creating a supportive work atmosphere and enforcing discipline to achieve productivity targets. A quantitative approach will be used in this research, involving the distribution of questionnaires to employees of PT. Kecap Cap Korma. This study aims to examine the influence of the work environment and work discipline on the employee productivity. The collected data will be tested for validity and reliability, then analyzed using multiple linear regression to test the proposed hypotheses, such as the t-test, F-test, and the coefficient of determination. The hypothesis testing shows that the work environment has no influence on employee productivity, while work discipline has a positive influence on employee productivity. Based on this research, the R-squared value is 0.799, which indicates that all independent variables, namely the work environment and work discipline, influence work productivity by 79.9%, while 20.1% is influenced by other factors. The contribution of this research is expected not only to enrich human resource management theory regarding the factors driving employee productivity but also to provide practical recommendations for the management of PT. Kecap Cap Korma. These recommendations aim to design strategies that can improve the work environment and discipline to achieve higher employee productivity.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, and Employee Productivity

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi isu krusial di Era Revolusi 4.0, di mana perubahan besar yang terjadi karena adanya perubahan yang tak terduga sehingga mengubah cara hidup dan berpikir di seluruh dunia. Perubahan ini mengakibatkan hilangnya beberapa profesi yang digantikan oleh mesin (Rachman et al., 2024). Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dan berpengaruh besar dalam sebuah organisasi. Setiap aktivitas organisasi yang berjalan dengan baik bergantung pada sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kompetensi tinggi untuk mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan produktivitas karyawan (Riniwati, 2016). Untuk mendapati produktifitas perusahaan yang baik perlu diterapkan lingkungan disiplin kerja secara signifikan (Indriati et al., 2023).

Menurut Halisa (2020), perkembangan sumber daya dari tahun ke tahun telah meningkatkan persaingan di dunia kerja, sehingga perusahaan perlu mengelola sumber daya secara efektif karena sumber daya manusia merupakan satu peran kunci. Sedangkan menurut Riniwati (2016), sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pengertian lain menurut Ichsan et al (2021), manajemen sumber daya manusia adalah penerapan yang efektif dan tepat dalam proses pengadaan, pemanfaatan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja di dalam suatu organisasi. Menurut Hulu et al (2022), tanggung jawab kerja diberikan kepada setiap karyawan, diharapkan memperoleh peningkatan produktifitas. Tujuannya adalah untuk mencapai penggunaan sumber daya manusia yang optimal agar organisasi dapat mencapai tujuan Selain itu, dalam dunia kerja, produktivitas perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Maka, penting bagi pengembangan sumber daya manusia untuk memahami tingkat produktivitas karyawan agar perusahaan dapat tetap berjalan sesuai dengan rencananya.

Sumber daya manusia di PT Kecip saat ini sudah sesuai dengan ekspektasi karyawan atau bisa dikatakan cukup. Produktivitas karyawan yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Karyawan yang percaya diri dan bertanggung jawab cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Menurut Artha (2024), lingkungan kerja fisik mempunyai peran penting untuk mendorong kinerja, kerja fisik adalah suatu lokasi dengan macam kelompok dan fasilitas yang membantu suatu organisasi. Menurut Risahondua et al (2024), lingkungan kerja mempunyai kiprah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui area fisik ataupun non fisik, dengan membangun suasana yang aman dan nyaman pada karyawan, penyampaian, fasilitas serta alat keselamatan pekerja, kebersihan, dan semangat kerja disemua sisi kehidupan, sehingga kebutuhan material dan immaterial terpenuhi guna memfasilitasi peningkatan output. Dengan pengelolaan yang tepat, perusahaan dapat mencapai tujuannya secara optimal. Keberhasilan produktivitas dipengaruhi oleh manajemen organisasi, baik formal maupun non-formal. Meningkatkan produktivitas diharapkan dapat membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Wisnuwardhana et al., 2024).

Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor di sekitar karyawan, seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kenyamanan, kebersihan, dan kelayakan alat. Menurut Febrina & Rahmat (2024), organisasi dapat maju karena peran sumber daya manusia, mereka merupakan pelaksana kegiatan organisasi. Menurut Ruki (2024), perusahaan atau organisasi perlu di *manage* bagaimana cara mengatur, membimbing, dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya agar usaha yang dikerjakan mencapai titik tujuan yang telah ditetapkan. Semua elemen ini memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan berkontribusi pada hasil kerja yang optimal. Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja juga penting untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja perusahaan (Harmen et al., 2024).

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan yaitu disiplin kerja (Hayatun & Ernawati, 2022). Disiplin adalah keadaan di mana individu dalam perusahaan secara sukarela mengikuti peraturan yang ada, sedangkan kerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Menurut Setianingsih (2021) lingkungan kerja masuk dalam kategori hygiene atau pengaruh dalam kepuasan, dimana lingkungan kerja yang positif dapat menumbuhkan suasana mendukung motivasi, rasa tanggung jawab, dan kepuasan. Disiplin kerja mencerminkan sikap ketaatan terhadap aturan organisasi. Jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan, sanksi akan diberikan sesuai dengan tingkat keseriusan pelanggaran tersebut (Sakir, 2024).

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019) dalam penelitian, metode yang digunakan dapat berupa kualitatif atau kuantitatif. Metode kualitatif berfokus pada persepsi terhadap fenomena, menghasilkan analisis deskriptif dalam bentuk kalimat lisan mengenai objek yang diteliti. Penelitian kualitatif memerlukan pengetahuan yang mendalam dari peneliti, karena melibatkan wawancara langsung dengan objek penelitian (Zakariah et al., 2020).

Metode kuantitatif dianggap sebagai metode tradisional dalam penelitian, telah digunakan cukup lama sehingga menjadi praktik yang mapan. Metode ini melibatkan penggunaan data numerik dan analisis statistik untuk mengeksplorasi berbagai aspek penelitian (Sugiyono, 2019). Di sisi lain, metode kuantitatif melibatkan penelitian dengan variasi yang lebih kompleks, karena mencakup sampel yang lebih besar. Namun, penelitian kuantitatif lebih sistematis dalam pelaksanaannya dari awal hingga akhir (Zakariah et al., 2020). Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan cara menyebar kuisioner melalui lembar pernyataan. Karena penelitian ini meneliti pengaruh atau hubungan antar variabel dengan berbagai alat pengujian berbasis angka-angka dan dijelaskan dengan pendekatan deduktif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang menekankan pada hasil yang objektif dan dapat diukur (Sugiyono, 2019). Data diperoleh secara objektif melalui penyebaran kuesioner dan diuji menggunakan proses validitas dan reliabilitas (Zakariah et al., 2020). Data kuantitatif adalah data berupa

angka atau data kualitatif yang telah diberi skor. Penelitian ini dilakukan di PT. Korma Jaya Utama salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konsumsi, dengan produk utama berupa berbagai jenis kecap. PT. Korma Jaya Utama beralamat di Jl. M. Saidi Raya No. 85, RT 07/RW 05, Petukangan Selatan, Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 12270.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode analisis data penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang diperoleh dari suatu sampel. Proses ini dilakukan dengan menguji hipotesis deskriptif, di mana analisis dilakukan terhadap satu atau lebih variabel yang berdiri sendiri, tanpa melakukan perbandingan atau menghubungkan antarvariabel. Hasil analisis ini biasanya disajikan dalam bentuk tabel, grafik, serta ukuran statistik seperti rata-rata (*mean*), median, modus, dan ukuran penyebaran data. Menurut Baiti et al (2020), analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan terhadap 50 responden, dengan memperhatikan karakteristik pribadi responden serta memberikan uraian mengenai variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Karyawan.

Deskripsi responden dalam penelitian ini bertujuan untuk memahami karakteristik responden yang bekerja di perusahaan. Deskripsi ini mencakup data demografis responden dalam berbagai aspek, seperti usia, jenis kelamin, jabatan, masa kerja, serta tingkat pendidikan di PT Kecap Cap Korma.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin responden yang terdapat pada PT Kecap Cap Korma Berdasarkan hasil penelitian maka deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	25	50%
Perempuan	25	50%
Total	50	100%

Sumber: Diolah Peneliti, (2025)

Berdasarkan Tabel 4.1 mengenai distribusi jenis kelamin responden, diketahui bahwa dari total 50 responden penelitian di PT Kecap Cap Korma, terdapat keseimbangan proporsional antara karyawan laki-laki dan perempuan. Masing-masing berjumlah 25 orang, atau 50% untuk laki-laki dan 50% untuk perempuan. Distribusi yang seimbang ini menunjukkan bahwa sampel penelitian telah mengakomodasi representasi kedua jenis kelamin secara merata. Hal ini penting untuk memastikan bahwa temuan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan mencerminkan pandangan dan pengalaman dari perspektif gender secara komprehensif. Dengan demikian, hasil penelitian memiliki validitas dan daya generalisasi yang lebih baik, tanpa bias gender yang signifikan. Keseimbangan ini juga mengindikasikan bahwa populasi karyawan di PT Kecap Cap Korma memiliki

distribusi jenis kelamin yang relatif merata, dan bahwa sampel yang diambil berhasil merepresentasikan kondisi tersebut.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berikut tersaji data responden berdasarkan usia yang terdapat pada PT Kecap Cap Korma. Berdasarkan hasil penelitian maka deskripsi responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Data Usia Responden

Rentang Usia	Frekuensi	Persentase
26-30 Tahun	4	8%
31 - 40 Tahun	17	34%
41- 60 Tahun	29	58%
Total	50	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.2 mengenai distribusi rentang usia responden, dapat diamati bahwa dari total 50 responden penelitian di PT Kecap Cap Korma, sebagian besar berada dalam kategori usia yang lebih matang dan berpengalaman. Kelompok usia 41–60 tahun mendominasi dengan 29 responden atau 58% dari total, diikuti oleh kelompok usia 31–40 tahun dengan 17 responden atau 34%. Sementara itu, kelompok usia termuda (26–30 tahun) hanya berjumlah 4 responden atau 8%. Distribusi ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan PT Kecap Cap Korma yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah individu dengan pengalaman kerja yang cukup signifikan. Rentang usia 41–60 tahun dan 31–40 tahun umumnya diasosiasikan dengan karyawan yang telah lama berkecimpung di dunia kerja, memiliki pemahaman mendalam tentang lingkungan perusahaan, disiplin kerja, serta dinamika produktivitas.

Pengalaman kerja dalam rentang usia tersebut sangat relevan bagi penelitian yang mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas, karena pandangan mereka cenderung lebih stabil dan didasarkan pada observasi jangka panjang. Oleh karena itu, data yang diperoleh dari kelompok usia dominan ini diharapkan mampu memberikan perspektif yang kaya dan relevan terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Berikut tersaji data responden berdasarkan posisi yang terdapat pada PT Kecap Cap Korma. Berdasarkan hasil penelitian maka deskripsi responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Data Jabatan Responden

Jabatan	Frekuensi	Persentase
<i>Staff</i>	10	20%
<i>Filling & Packaging</i>	18	36%
<i>Cleanning & Dry Bottle</i>	6	12%
<i>Warehouse</i>	9	18%
<i>Processing</i>	6	12%
<i>Security</i>	1	2%

Berdasarkan Tabel 4.3 mengenai distribusi jabatan responden, dapat diamati bahwa dari total 50 responden penelitian di PT Kecap Cap Korma, representasi jabatan cukup bervariasi, dengan dominasi pada beberapa fungsi operasional inti. Kelompok jabatan *Filling & Packaging* merupakan yang terbesar, dengan 18 responden atau 36% dari total. Hal ini sangat relevan mengingat PT Kecap Cap Korma adalah perusahaan manufaktur, di mana proses pengisian dan pengemasan merupakan bagian krusial dari rantai produksi yang cenderung melibatkan jumlah karyawan terbanyak. Selanjutnya, jabatan *Staff* diwakili oleh 10 responden (20%), yang mencakup fungsi pendukung administratif dan manajerial yang penting bagi operasional perusahaan secara keseluruhan. Jabatan *Warehouse* dengan 9 responden (18%) juga menunjukkan kontribusi signifikan, mengingat pentingnya pengelolaan stok bahan baku dan produk jadi dalam industri manufaktur. Sementara itu, jabatan *Cleaning & Dry Bottle* dan *Processing* masing-masing memiliki 6 responden (12%), yang merupakan bagian integral dari proses produksi serta pemeliharaan kualitas produk. Jabatan *Security* memiliki 1 responden (2%), yang meskipun jumlahnya kecil, tetap penting sebagai representasi aspek keamanan lingkungan kerja.

Distribusi jabatan ini menunjukkan bahwa sampel penelitian telah berhasil menjaring responden dari berbagai fungsi dan tingkat operasional di PT Kecap Cap Korma. Keberagaman ini penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas mencerminkan pengalaman dari spektrum peran yang luas dalam perusahaan, mulai dari level operasional langsung hingga fungsi pendukung. Dengan demikian, temuan penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih holistik dan relevan mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi produktivitas di berbagai area kerja.

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut tersaji data responden berdasarkan masa kerja yang terdapat pada PT Kecap Cap Korma. Berdasarkan hasil penelitian maka deskripsi responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Data Masa Kerja Responden

Rentang Tahun	Frekuensi	Persentase
1-3 Tahun	7	14%
3-6 Tahun	17	34%
≥ 7 Tahun	26	52%
Total	50	100%

Sumber: Diolah Peneliti, (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4 mengenai distribusi rentang masa kerja responden, dapat diamati bahwa dari total 50 responden penelitian di PT Kecap Cap Korma, mayoritas memiliki masa kerja yang panjang di perusahaan. Kelompok dengan masa kerja lebih dari 7 tahun mendominasi dengan 26 responden atau 52% dari total, diikuti oleh kelompok dengan masa kerja 3–6 tahun sebanyak 17 responden atau 34%. Sementara itu, kelompok dengan masa kerja 1–3 tahun hanya berjumlah 7 responden atau 14%.

Distribusi ini sangat relevan dan menguntungkan bagi penelitian, karena menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah karyawan yang telah memiliki pengalaman dan pemahaman mendalam terhadap lingkungan kerja, budaya perusahaan, serta dinamika produktivitas di PT Kecap Cap Korma dalam jangka waktu yang signifikan. Karyawan dengan masa kerja yang panjang cenderung memiliki perspektif yang lebih stabil, observasi yang lebih kaya, dan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas, dibandingkan dengan karyawan yang lebih baru. Oleh karena itu, data yang diperoleh dari kelompok responden dengan masa kerja dominan ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam dan kredibel, serta memperkuat validitas temuan penelitian terhadap fenomena yang diteliti.

Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel menunjukkan hasil data tanggapan dari responden terhadap variabel- variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang kemudian dikumpulkan berdasarkan penyebaran kuesioner.

$$\text{Interval} = \text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah} \div \text{Jumlah Kelas} \\ \text{Interval} = 5 - 1 \div 5 = 0,80$$

Tabel 4. 5 Kriteria Kelas Interval

Rata-Rata Skor	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,60	Rendah
2,61 - 3,40	Cukup
3,41 - 4,20	Tinggi
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Dikembangkan dalam Penelitian, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian terhadap data yang diperoleh dari 50 responden karyawan PT Kecap Cap Korma, persepsi terhadap variabel Lingkungan Kerja menunjukkan rentang nilai rata-rata antara 2,80 hingga 3,06, yang seluruhnya masuk dalam kategori cukup. Titik terendah terdapat pada dua indikator dengan nilai mean 2,80, yaitu "Saya merasa nyaman dalam bekerja sama dalam tim." dan "Peralatan yang saya gunakan berfungsi dengan baik." Nilai rendah pada kedua indikator ini kemungkinan disebabkan oleh dinamika tim yang belum sepenuhnya harmonis, atau ketersediaan dan fungsionalitas peralatan kerja yang kurang optimal. Jika karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja sama atau mengalami hambatan akibat peralatan yang tidak berfungsi dengan baik, hal ini dapat berdampak pada penurunan efisiensi kerja. Oleh karena itu, PT Kecap Cap Korma perlu memastikan bahwa komunikasi dan kolaborasi antar anggota tim diperkuat, serta melakukan audit dan perawatan rutin terhadap fasilitas dan peralatan kerja guna menunjang kelancaran operasional.

Sementara itu, titik tertinggi berada pada indikator "Lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung produktivitas." dengan nilai mean 3,06. Skor ini mencerminkan bahwa meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, secara umum responden menilai lingkungan fisik dan suasana kerja di PT Kecap Cap Korma sudah cukup nyaman dan mendukung pelaksanaan pekerjaan. Ini menunjukkan

bahwa perusahaan telah berhasil membangun fondasi lingkungan kerja yang tidak kontraproduktif, meskipun masih terdapat ruang untuk optimalisasi. Secara keseluruhan, indikator-indikator dalam variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan lingkungan kerja yang cukup bagi karyawannya. Namun demikian, perusahaan disarankan untuk lebih fokus pada perbaikan area-area spesifik seperti kualitas peralatan kerja dan dinamika kerja tim, agar persepsi karyawan dapat bergeser dari kategori "cukup" menjadi "positif". Dengan demikian, lingkungan kerja dapat menjadi aset yang lebih kuat dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Data hasil penelitian pada variabel Lingkungan Kerja akan diukur melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden yang terdapat pada PT Kecap Cap Korma. Berdasarkan penelitian maka data mengenai variabel Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Variabel Lingkungan Kerja

No Item	Skor					Skor Total	Mean	Kriteria
	STS	TS	N	S	SS			
Suasana Kerja								
X1.1	0	18	15	13	4	153	3.06	Cukup
X1.2	3	14	18	10	5	150	3	Cukup
X1.3	3	16	17	9	5	147	2.94	Cukup
Hubungan dengan rekan kerja								
X1.4	5	12	15	13	5	151	3.02	Cukup
X1.5	6	16	15	8	5	140	2.8	Cukup
X1.6	8	8	17	9	8	151	3.02	Cukup
Tersedianya fasilitas kerja								
X1.7	3	18	15	8	6	152	3.04	Cukup
X1.8	7	16	13	8	6	140	2.8	Cukup
X1.9	2	16	14	15	3	151	3.02	Cukup
Total						1.184		

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data yang telah diteliti pada Tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi diperoleh pada item pernyataan X1.1 dengan total skor 153 dan nilai mean sebesar 3,06, yang masuk dalam kategori cukup. Penilaian responden terhadap item ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Kecap Cap Korma dinilai nyaman dan mendukung produktivitas.

Sementara itu, penilaian terendah terhadap variabel Lingkungan Kerja terdapat pada item pernyataan X1.5 dan X1.8, yang sama-sama berada dalam kategori cukup, dengan total skor 140. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Kecap Cap Korma kurang merasa nyaman saat bekerja dalam tim, serta terdapat kendala terkait peralatan kerja yang kurang memadai.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

Data hasil penelitian pada variabel Disiplin Kerja akan diukur melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden yang terdapat pada PT Kecap Cap Korma. Berdasarkan penelitian maka data mengenai variabel Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Variabel Disiplin Kerja

No Item	Skor					Skor Total	Mean	Kriteria
	STS	TS	N	S	SS			
Kehadiran								
X2.1	13	15	15	4	4	124	2.48	Rendah
X2.2	17	17	12	1	3	106	2.12	Rendah
X2.3	14	16	18	2	1	113	2.26	Rendah
Ketepatan Waktu								
X2.4	18	18	9	2	3	104	2.08	Rendah
X2.5	15	19	11	3	2	100	2	Rendah
X2.6	16	17	12	3	2	108	2.16	Rendah
Ketaatan								
X2.7	17	15	9	6	3	113	2.26	Rendah
X2.8	17	16	10	7	0	107	2.14	Rendah
X2.9	17	20	12	2	3	116	2,32	Rendah
Tanggung Jawab								
X2.10	13	20	12	2	3	112	2.24	Rendah
X2.11	17	15	9	7	2	112	2.24	Rendah
X2.12	16	13	9	5	7	124	2.48	Rendah
Total						1339		

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data yang telah diteliti pada Tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi diperoleh pada item pernyataan X2.1 dan X2.12, dengan total skor masing-masing 124 dan nilai mean sebesar 2,48. Kedua item ini masuk dalam kategori sangat tinggi, karena sesuai dengan pernyataan bahwa karyawan rajin mengisi absensi, dan bahwa karyawan mampu bekerja secara mandiri serta mengambil inisiatif.

Sementara itu, penilaian terendah terhadap variabel Disiplin Kerja terdapat pada item pernyataan X2.5, yang masuk dalam kategori cukup, dengan total skor 100. Pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawan belum sepenuhnya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.

Hasil Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja (Y)

Data hasil penelitian pada variabel Produktivitas Kerja akan diukur melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden yang terdapat pada PT Kecap Cap Korma. Berdasarkan penelitian maka data mengenai variabel Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut:

No Item	Skor					Skor Total	Mean	Kriteria
	STS	TS	N	S	SS			
Kemampuan								
Y.1	2	13	19	8	8	157	3.14	Cukup

No Item	Skor					Skor Total	Mean	Kriteria
	STS	TS	N	S	SS			
Y.2	3	16	13	8	10	156	3.12	Cukup
Y.3	8	8	18	5	11	153	3.06	Cukup
Peningkatan Hasil								
Y.4	4	17	12	10	7	149	2.98	Cukup
Y.5	3	19	11	10	7	149	2.98	Cukup
Y.6	5	16	10	10	9	152	3.04	Cukup
Antusiasme Kerja								
Y.7	3	14	17	10	6	152	3.04	Cukup
Y.8	2	18	10	11	9	157	3.14	Cukup
Y.9	3	14	16	8	9	156	3.12	Cukup
Pengembangan Diri								
Y.10	6	10	20	11	3	145	2.9	Cukup
Y.11	5	16	9	10	10	154	3.08	Cukup
Y.12	5	18	10	8	9	148	2.96	Cukup
Kualitas Kerja								
Y.13	2	20	10	13	5	149	2.98	Cukup
Y.14	2	15	15	11	7	156	3.12	Cukup
Y.15	3	16	10	9	12	161	3.22	Cukup
Efisiensi								
Y.16	4	20	11	10	5	142	2.84	Cukup
Y.17	5	20	12	9	4	137	2.74	Cukup
Y.18	2	14	14	10	10	162	3.24	Cukup
Total						2735		

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data yang telah diteliti pada Tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi diperoleh pada item pernyataan Y.18, dengan total skor 162 dan nilai mean sebesar 3,24, yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Penilaian responden terhadap item ini menunjukkan bahwa para karyawan dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang tersedia.

Sementara itu, penilaian terendah terhadap variabel Produktivitas Kerja terdapat pada item pernyataan Y.17, yang masuk dalam kategori cukup, dengan total skor 137. Penilaian responden menyatakan bahwa para karyawan belum sepenuhnya mampu mengatur waktu kerja secara efektif.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali et al (2024), uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah distribusi variabel independen dan dependen mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Uji normalitas merupakan pemeriksaan untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan dalam suatu penelitian atau analisis mengikuti distribusi normal (Sahir, 2021). Uji ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% untuk menentukan apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* menggunakan pendekatan exact. Pada aplikasi *IBM SPSS Statistics*, uji normalitas dengan metode K-S dapat dilakukan melalui tiga pendekatan,

yaitu *asymptotic (default)*, *Monte Carlo*, dan *exact*. Namun, pendekatan *asymptotic* memiliki kelemahan ketika data yang diuji berjumlah kecil, tidak seimbang, atau tidak terdistribusi dengan baik, sehingga hasilnya dapat menunjukkan data tidak normal secara keliru. Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan pendekatan *exact* yang disediakan oleh *IBM SPSS Statistics*. Adapun hasil uji normalitas disajikan sebagai berikut.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov- Smirnov

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6.45554342
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.068
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel 4.9 di atas didapatkan hasil nilai signifikansi dari $0,200 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

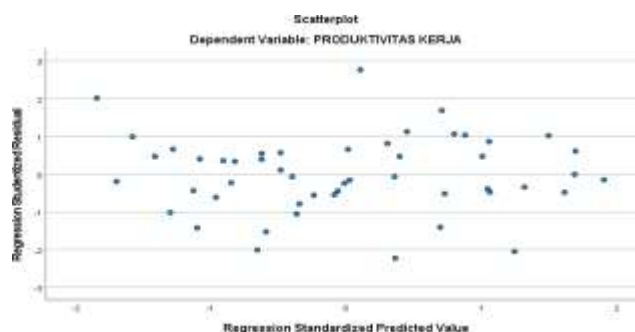
Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali et al (2024), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat perbedaan variansi residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Heteroskedastisitas terjadi apabila variansi residual tidak sama antar pengamatan, yang dapat memengaruhi keandalan dan validitas estimasi dalam model regresi.

Tabel 4. 9 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,545	2,326		2,383	,021		
	LINGKUNGAN KERJA	-,015	,153	-,027	-,097	,923	,274	3,654
	DISIPLIN KERJA	-,005	,117	-,011	-,039	,969	,274	3,654

a. Dependent Variable: ABS_RES



Sumber: Diolah SPSS 2025

Berdasarkan *scatterplot* yang disajikan, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas di sekitar nilai nol pada sumbu Y (variabel dependen) dan sepanjang sumbu X (variabel independen). Karena tidak adanya pola spesifik, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya asumsi ini, model regresi dianggap valid dan siap digunakan untuk analisis lebih lanjut. Selain itu, melalui uji Glejser, hasil pengujian heteroskedastisitas juga menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi ($p\text{-value}$) $> 0,05$. Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021), uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas terjadi dalam analisis regresi linier berganda ketika beberapa variabel independen tidak hanya berkorelasi signifikan dengan variabel dependen, tetapi juga berkorelasi satu sama lain (Shrestha, 2020). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen, karena hal tersebut dapat memengaruhi stabilitas dan interpretasi model. Pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas didasarkan pada nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF): Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , maka terdapat multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka multikolinearitas tidak terjadi.

Tabel 4. 10 Uji Multikolinearitas Coefficientsa

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	0,274	3.654
	Disiplin Kerja	0,274	3.654

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah 3,654 (< 10), dan nilai tolerance sebesar 0,274 ($> 0,1$). Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data tersebut. Dengan demikian, tidak terdapat pelanggaran multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, dan model ini lolos uji multikolinearitas.

Analisis linear berganda

Menurut Ghozali et al (2024), regresi linier berganda adalah metode regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model penelitian.

Tabel 4. 11 Analisis Regresi Linear Berganda *Coefficientsa*

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	4,546	3,718
Lingkungan Kerja	0,353	,245
Disiplin Kerja	1,137	,287

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas, model regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 4,564 merupakan konstanta, yaitu nilai variabel Produktivitas Kerja ketika variabel lain yakni Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) belum memberikan pengaruh apa pun. Artinya, jika tidak ada variabel independen, maka Produktivitas Kerja berada pada nilai tetap sebesar 4,564 dan tidak mengalami perubahan.
2. Dalam tabel di atas, diperoleh koefisien X1 sebesar 0,353, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,353 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Tanda positif pada koefisien ini menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja bersifat searah (positif).
3. Selanjutnya, koefisien X2 sebesar 1,137 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja juga berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 1,137 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Tanda positif pada koefisien ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja bersifat searah (positif).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah salah satu alat ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Koefisien determinasi dilambangkan sebagai R^2 , yang merupakan tolok ukur statistik untuk menunjukkan seberapa tepat model regresi menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Sholihin et al., 2021). Menurut Vandiah (2022), koefisien determinasi adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Vandiah juga menekankan pentingnya penggunaan nilai *Adjusted R Square* untuk memberikan estimasi yang lebih akurat, terutama ketika terdapat lebih dari satu variabel independen. Nilai koefisien ini berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati angka 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi pada variabel dependen (Ghozali et al., 2024). Perhitungan koefisien determinasi biasanya didasarkan pada kuadrat dari koefisien korelasi (R^2), dan hasilnya sering disajikan dalam bentuk persentase (%) (Sugiyono, 2019). Namun, dalam penelitian ini digunakan nilai *Adjusted R Square* karena memberikan estimasi yang lebih akurat serta mempertimbangkan jumlah variabel independen yang digunakan (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.899 ^a	.807	.799	6.59146
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R Square* dan *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 79,9%, sedangkan sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali et al (2024), kriteria uji t ditentukan berdasarkan nilai probabilitas (signifikansi). Jika tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% (0,05), maka hipotesis alternatif (Ha) dianggap tidak signifikan apabila nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai probabilitas kurang dari 0,05, maka hasil uji dianggap signifikan.

Tabel 4. 13 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B		
1	(Constant)	4,546	1,223	,227
	Lingkungan Kerja	,353	1,442	,156
	Disiplin Kerja	1,137	6,073	>,001

Sumber: diolah peneliti dengan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,156 ($> 0,05$), yang berarti tidak signifikan. Berdasarkan perhitungan nilai t tabel dengan rumus: $t(\alpha : 2; n - k - 1) = t(0,05 : 2; 50 - 2 - 1) = t(0,025; 47)$, maka diperoleh nilai t tabel = 2,01174. Adapun nilai t hitung sebesar 1,442, sehingga $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

2. Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,010 ($< 0,05$), yang berarti signifikan. Berdasarkan perhitungan nilai t tabel dengan rumus: $t(\alpha : 2; n - k - 1) = t(0,05 : 2; 50 - 2 - 1) = t(0,025; 47)$, maka diperoleh nilai t tabel = 2,01174. Adapun nilai t hitung sebesar 6,073, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Uji Hipotesis (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan), diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh berada di bawah ambang batas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara kolektif mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali et al., 2024).

Tabel 4. 14 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVAa				
Model		df	F	Sig.
1	Regression	2	98.469	,001
	Residual	47		
	Total	49		
1) Dependent Variable: Produktivitas Karyawan				
2) Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Uji Hipotesis:

1. H_{03} (Sig. > 0,05): Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).
2. H_{a3} (Sig. < 0,05): Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Signifikansi (Sig.) = 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selain itu, nilai F hitung = 98,469 lebih besar dibandingkan F tabel = 4,05, yang dihitung dengan rumus: $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$, $df_2 = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui penelitian yang dilakukan, hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah $0,156 > 0,050$, dan nilai t hitung sebesar $1,442 < t \text{ tabel } 2,01174$. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Kecap Cap Korma. Namun, berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,353, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Lingkungan Kerja berpotensi meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,353 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Analisis ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan mendukung tetap memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan produktivitas, meskipun pengaruhnya secara statistik belum signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pramana et al (2023), yang mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, berdasarkan data yang telah diteliti, skor penilaian terendah terhadap variabel Lingkungan Kerja terdapat pada item

pernyataan X1.5 dan X1.8, dengan kriteria cukup dan skor sebesar 140. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Kecap Cap Korma merasa kurang nyaman saat bekerja dalam tim, serta menghadapi keterbatasan fasilitas atau peralatan kerja yang kurang memadai.

Sementara itu, penilaian terendah terkait variabel Disiplin Kerja yang tercantum pada tabel di atas terdapat pada item pernyataan X2.5, dengan kriteria "cukup" dan skor sebesar 100. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan. Selanjutnya, pada hasil hipotesis kedua, diperoleh bahwa nilai signifikansi Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah $0,01 < 0,05$, dan nilai t hitung sebesar $6,073 > t$ tabel $2,01174$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT Kecap Cap Korma. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja adalah 1,137, yang berarti setiap peningkatan satu satuan dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 1,137 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Kedisiplinan yang baik, seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, merupakan faktor penting dalam mendukung produktivitas. Namun demikian, penilaian terendah terhadap variabel Disiplin Kerja dalam tabel di atas terdapat pada item pernyataan Y.17, dengan kriteria "cukup" dan skor sebesar 137. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa para karyawan belum sepenuhnya mampu mengatur waktu kerja secara efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariani et al (2020), yang mengidentifikasi bahwa Disiplin Kerja memiliki dampak positif terhadap Produktivitas Kerja. Meskipun demikian, hasil analisis deskriptif menunjukkan adanya satu indikator terendah yang berkaitan dengan tanggung jawab, yang mengindikasikan bahwa karyawan perlu lebih meningkatkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan dan program motivasi guna meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memprioritaskan peningkatan lingkungan kerja dan disiplin kerja guna memaksimalkan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap stabilitas dan pertumbuhan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian mendapatkan kesimpulan dari hipotesis masing-masing variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas) meliputi:

1. Lingkungan kerja (X1) diketahui memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y), sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Artinya, berdasarkan indikator yang digunakan, lingkungan kerja tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Temuan ini diperoleh dari hasil analisis kuantitatif yang diperkuat oleh data kualitatif berupa tanggapan responden dan hasil wawancara dengan karyawan.

2. Disiplin kerja (X2) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y), sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam disiplin kerja akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis secara simultan, dari dua variabel independen yang diuji, hanya disiplin kerja (X2) yang berperan secara signifikan dalam memprediksi produktivitas kerja (Y). Sementara itu, lingkungan kerja (X1) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan bersama disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwijaya, S., Harefa, A. T., Isnaini, S., Raehana, S., Mardikawati, B., Laksono, R. D., Saktisya Putra, S., Purnamasari, R., Ningrum, W. S., & Mayasari, M. (2024). *Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Agnis, T. I., & Cahyadi, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 424–435. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1750>
- Agustina, N. A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *CiDEA Journal*, 2(1), 92–103.
- Andriyany, D. P. (2021). *Analisis konsep produktivitas dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (studi literatur)*. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Artha, I. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengalaman Kerja Di Kayumanis Sanur Private Villa & Spa*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Aziizah, D. U. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT BPR Kendali Artha Perseroda*. STIE Bank BPD Jateng.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 460548.
- Budiono, A., Wasino, H., & Cyasmoro, V. (2024). *Manajemen: Memahami Perilaku Manusia dalam Organisasi*.

Mega Press Nusantara.

Cahyaningrum, I. (2019). *Cara mudah memahami metodologi penelitian*. Deepublish.

Darmawan, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UIN JAKARTA.

Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *Jurnal Keilmuan Mutli Disiplin*, 3(1), 94–102.

Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34.

Firmansyah, H. (2021). Produktivitas Masyarakat. *Bonus Demografi Sebagai Peluang Indonesia Dalam Percepatan Pembangunan Ekonomi*, 1, 66.

Fitriana, H. (2022). Pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 112–115.

Fransisca, V. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfa Surya Mandiri. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 15–25.

Ghozali, Z., Martini, R., Arifin, M. A., Masnoni, M., Sutandi, S., Rinaldi, M., Saktisyahputra, S., & Anggraini, H. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Gunawan, A., Rivai, H. A., & Lukito, H. (2023). Pengaruh Manajemen Bakat dan Pengetahuan terhadap Kinerja dan Komitmen Karyawan dalam Perusahaan. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 1289–1296.

Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia" sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22.

Harmen, H., Syahreza, D. S., Sitanggang, R. M., Sitanggang, K. G., Situmorang, N. R., Sinurat, N. N., Tambunan, R. M., & Rajagukguk, N. F. (2024). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur: Sebuah Literature Review. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(1), 263–281.

Hasanah, T., Markus, M., & Saparudin, S. (2025). The Influence Of Charismatic Leadership And Work Environment On Employee Productivity With Work Discipline As A Mediating Variable In Regional Government Organizations Of Lahat Regency. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 1963–1974.

Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192.

Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal*

- Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1480–1496.
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. El. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank KALBAR Pontianak. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 3(0), 22–29. <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/738>
- Indriati, I. H., Ningrum, N. R., & Lestari, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 20(4), 493–503.
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70–88.
- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Sumber Rejeki. *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 55–72.
- Karolyn, M. (2021). Implementasi Kebijakan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) dalam Peningkatan Partisipasi Masyarakat di Kelurahan Meruya Selatan Kota Administrasi Jakarta Barat Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Adhikari*, 1(2), 52–64.
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Value: Journal of Management and Business*, 8(1), 11–26.
- Mintawati, H. (2024). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Sistem Reward. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 315–323.
- Munawaroh, D. B. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo*. IAIN Ponorogo.
- Nabillah, P. S., & Rizqi, M. A. (2024). Efektivitas Sistem Disiplin Kerja Pada PT. Ravana Jaya. *Akemen Jurnal Ilmiah*, 21(3), 323–333.
- Nasarudin, N., Mulyeni, S., Apriansyah, R., Yusman, E., Masliardi, A., Abdurohim, A., Mardika, N. H., Mustari, M., Effendi, M., & Rahayu, S. (2024). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Natalia, N., & Ali, H. (2024). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas dan Kinerja Karyawan: Analisis Kompetensi dan Motivasi. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 189–194.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301–320.
- Nazarudin, M., & Suherman, E. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Beras Jaya Subur Makmur (Studi Kasus Pabrik Jaya Subur Makmur). *Jurnal Akuntansi*

- Nofwanda, S., & Kusdiyanto, K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM: Studi Kasus pada Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1156–1166.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Permata, A. A., Muslimin, E., & Ulfah, Y. F. (2023). Implementasi Manajemen Operasional Rumah Tahfidz Ummu Salamah Ngantang Malang Jawa Timur Tahun 2022. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 12(1), 39–46.
- Pramana, H., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 331–351.
- Pranitasari, D. (2021). Analisis disiplin kerja. *Akuntansi Dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01, April 2021, 18.
- Priyotamtama, P. W. (2020). *Buku Ajar Pendekatan Ilmiah Lanjut: Menumbuhkan Daya Imajinasi Mahasiswa* (Vol. 2). Sanata Dharma University Press.
- Putri, C. I. A. V. N., Goca, I. G. P. A. W., Meryawan, I. W., & Sanjaya, I. K. P. (2024). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Dinas Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Gianyar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 502–516.
- Rachman, Z., Guampe, F. A., Koto, S. K., Norman, E., Possumah, L. M. A. B., Winanti, A., Ridwan, A. M., Aldi, B. E., Priyanto, R., & Gaol, R. A. L. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. *Penerbit Mifandi Mandiri Digital*, 1(01).
- Resa, A. D. P. (2022). *Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama (Kua) Kecamatan Meraksa Aji Kabupaten Tulang Bawang*. UIN RADEN INTAN LAMPUNG.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Risahondua, N. S., Laurens, S., & Bahasoan, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 7054–7065.
- Ruki, M. N. (2024). *Faktor-faktor kunci dalam kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Deepublish.
- Safitri, A. E. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 170–180. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.5918>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sakir, A. R. (2024). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis*, 6(1), 116–124.

- Salman, R. S., Tahir, R., & Muttaqin, Z. (2024). Sistem Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT ABC. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 199–209.
- Sari, E. M., Suroso, & Flora Patricia Anggela. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT XYZ Otomotif Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(12), 8403–8415. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i12.4743>
- Sarita, E. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD. Bagong Kediri. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 190–204.
- Setianingsih, N. (2021). *Pengaruh Motivasi, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Instalasi Farmasi RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1), 1–14.
- Sholihin, M. R., Rizki, V. L., & Abrori, I. (2021). Pengaruh Capital Expenditure, Ukuran Perusahaan, Profitabilitas Dan Nilai Perusahaan Terhadap Struktur Modal (Studi Empiris Perusahaan LQ 45 Di Bursa Efek Indonesia). *PROSIDING SEMINAR NASIONAL EKONOMI DAN BISNIS*, 539–547.
- Shrestha, N. (2020). Detecting multicollinearity in regression analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 8(2), 39–42.
- Sitanggang, D. V. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Air Jernih Pekan Baru Riau. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru*, 1–126.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Vandiah, H. (2022). *PENGARUH BRAND IMAGE, BRAND TRUST DAN CELEBRITY ENDORSER TERHADAP MINAT BELI PRODUK SKINCARE SCARLETT (STUDI KASUS MAHASISWA STEI 2018 YANG BERBELANJA DI E-COMMERCE)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Wartabone, M. J. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU PADA SMK ISLAMIC CENTER BERBASIS PONDOK PESANTREN SULAWESI TENGAH. *UNES Law Review*, 5(4), 4563–4572.

- Wisnuwardhana, A. P., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13–27.
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 13–23.
- Yolanda, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 97–111.
- Zakariah, M. A., Afriani, V., & Zakariah, K. H. M. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF, KUANTITATIF, ACTION RESEARCH, RESEARCH AND DEVELOPMENT (R n D)*. Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model. *Frontiers in Public Health*, 10, 890400.