Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
6 (1) 2026, Page: 15854-15866

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Didit Darmawan [1], Ayun Triska Yahesa[2] Ilmia Nur Khofifah[3]
Universitas Sunan Giri Surabaya

Published: March, 2026

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dan *Debt to Equity Ratio* (DER) terhadap *Return on Equity* (ROE) dengan menggunakan *Net Present Value* (NPV) pada bank BUMN dalam periode tahun 2015 hingga 2024. Metode yang diterapkan pada studi ini adalah pendekatan kuantitatif yang mengambil data sekunder dan di analisis dengan teknik *Model Penelitian Persamaan Struktural - Partial Least Square* (SEM-PLS) memakai aplikasi SmartPLS versi 4.0. Analisis mencakup pengujian model luar, kecocokan model, dan model dalam. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa LDR memiliki dampak buruk yang tidak berarti terhadap ROE, sementara DER memberikan dampak baik yang berarti terhadap ROE. Selain itu, LDR juga menunjukkan dampak negatif yang tidak signifikan pada NPV, sementara DER memberikan efek positif yang sangat signifikan pada NPV. Diketahui bahwa NPV memberikan dampak yang baik tetapi tidak berarti terhadap ROE. Dalam pengujian efek tidak langsung, LDR tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap ROE melalui NPV, sedangkan DER menunjukkan efek positif namun juga tidak signifikan terhadap ROE melalui NPV.

Kata Kunci: *Loan to Deposit Ratio*, *Debt to Equity Ratio*, *Return on Equity*, *Net Present Value*, Bank BUMN, SmartPLS

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mendukung, berperan penting untuk produktivitas karyawan dan perkembangan bisnis. Sementara itu, lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun non-fisik yang berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adala menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui pendekatan literature review kuantitatif. Disiplin kerja merupakan faktor fundamental yang mencerminkan kepatuhan, tanggung jawab, dan komitmen moral karyawan terhadap aturan organisasi. Data yang digunakan merupakan data sekunder dari artikel-artikel ilmiah yang dipublikasikan antara tahun 2015–2025 dan diperoleh melalui basis data seperti *Scopus, ProQuest, Google Scholar, dan DOAJ*. Hasil analisis terhadap 10 penelitian terbaru menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, terutama jika didukung oleh sistem penghargaan dan kompensasi yang adil. Selain itu, lingkungan kerja yang aman, bersih, dan kondusif terbukti mampu meningkatkan kinerja, motivasi, serta efisiensi kerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel ini saling melengkapi dalam mendorong produktivitas yang optimal. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan kebijakan manajerial yang menekankan peningkatan disiplin dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung agar organisasi dapat mempertahankan daya saing secara berkelanjutan.

Kata-Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas, Karyawan, Literatur Review.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 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

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Perusahaan tidak hanya harus mampu mengelola teknologi dan modal, tetapi juga harus memastikan karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Fenomena empiris menunjukkan bahwa produktivitas karyawan akan menurun apabila aspek disiplin dan lingkungan kerja tidak diperhatikan secara serius. Karyawan yang

kurang disiplin cenderung mengabaikan tanggung jawab, bekerja tidak sesuai prosedur, dan menghasilkan output yang kurang optimal (Adawiyah, 2024). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres dan menghambat motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas karyawan (Ahmad *et al.,* 2022). Indikator dalam penelitian ini meliputi: disiplin kerja yang diukur melalui kepatuhan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu; lingkungan kerja yang mencakup kenyamanan, hubungan sosial, dan dukungan pimpinan; serta produktivitas kerja karyawan yang dilihat dari kualitas, kuantitas, dan efisiensi hasil kerja.

Produktivitas kerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif di era globalisasi. Dalam konteks ekonomi modern yang penuh tantangan dan perubahan teknologi yang cepat, organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya manusia. Produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, serta kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap perubahan (Adawiyah, 2024). Produktivitas mencerminkan sejauh mana perusahaan mampu mengoptimalkan potensi karyawannya untuk mencapai tujuan strategis secara berkelanjutan. Dengan demikian, peningkatan produktivitas karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga daya saing dan keberlangsungan organisasi di tengah dinamika global (Diana & Rahmat, 2022). Indikator produktivitas karyawan meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kemampuan beradaptasi, dan efisiensi kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor fundamental yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan produktivitas (Diana & Rahmat, 2022). Disiplin mencerminkan sikap patuh, tertib, dan bertanggung jawab terhadap aturan serta prosedur yang berlaku dalam organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik, efektivitas dan efisiensi kerja akan terganggu, sehingga menghambat pencapaian target perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu, serta mematuhi standar kerja yang ditetapkan (Setyawati, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas karyawan. (Semarang, 2024) menegaskan bahwa tingkat disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, terutama jika didukung oleh sistem kompensasi dan penghargaan yang memadai. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga mencerminkan komitmen moral dan profesionalisme individu terhadap pekerjaannya. Indikator disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan, ketepatan waktu hadir dan menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab terhadap tugas, perilaku kerja yang tertib, dan ketaatan terhadap perintah atasan.

Selain disiplin, lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam membentuk tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup dua dimensi utama, yaitu lingkungan fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik meliputi fasilitas kerja, pencahayaan, ventilasi udara, kebersihan, keamanan, serta kenyamanan ruang kerja. Sementara itu, lingkungan non-fisik mencakup aspek sosial seperti hubungan antarpegawai, komunikasi, budaya organisasi, dan dukungan psikologis yang diberikan oleh pimpinan maupun rekan kerja (Ahmad *et al.,* 2022). Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menyebabkan stres, kelelahan, serta menurunkan motivasi dan konsentrasi karyawan. Misalnya, ruang kerja yang tidak ergonomis berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan gangguan kesehatan, sedangkan hubungan interpersonal yang kurang harmonis dapat menimbulkan konflik dan menurunkan semangat kerja. Menurut (Danisa, 2015), karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman, bersih, dan mendukung secara psikologis memiliki produktivitas yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang bekerja dalam kondisi yang tidak nyaman. Indikator lingkungan kerja meliputi aspek fisik seperti fasilitas kerja, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, keamanan, dan kenyamanan ruang kerja, serta aspek non-fisik yang meliputi hubungan sosial, komunikasi, budaya organisasi, dan dukungan psikologis dari pimpinan maupun rekan kerja.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset krusial dalam peningkatan produktivitas. SDM yang kompeten, disiplin, dan bekerja dalam lingkungan yang kondusif akan lebih mampu menghasilkan kinerja yang optimal. (Sella & Riofita, 2024) menjelaskan bahwa rendahnya motivasi, kurangnya kedisiplinan, dan buruknya lingkungan kerja dapat berdampak langsung terhadap

penurunan kualitas serta efisiensi kerja. Oleh karena itu, memahami keterkaitan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas merupakan langkah penting bagi manajemen untuk merancang strategi pengembangan kinerja yang efektif (Babullah, 2024).

Berdasarkan uraian di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, (2) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, (3) mengkaji pengaruh simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, serta (4) memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan produktivitas melalui penerapan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja. Tujuan-tujuan tersebut dirancang untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana faktor internal dan eksternal dapat memengaruhi kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini menambah wawasan dan memperkaya literatur mengenai hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan, khususnya melalui kebijakan penguatan disiplin serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan literature review kuantitatif untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menghimpun, mengklasifikasi, dan mengevaluasi hasil-hasil penelitian terdahulu secara sistematis sehingga dapat menghasilkan sintesis yang valid. Sejalan dengan pemikiran Septiyana *et al.* (2025), pendekatan studi literatur digunakan untuk menganalisis tren penggunaan metode kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian yang dipublikasikan di jurnal bereputasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menyajikan ringkasan temuan, tetapi juga memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan.

Instrumen penelitian berupa data sekunder, yaitu artikel ilmiah dari basis data internasional dan nasional seperti Scopus, ProQuest, Google Scholar, dan DOAJ. Artikel diseleksi berdasarkan kriteria inklusi: (1) dipublikasikan dalam sepuluh tahun terakhir (2015–2025), (2) fokus pada disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan, serta (3) berbasis penelitian empiris kuantitatif. Kriteria eksklusi mencakup artikel non-empiris, opini, esai konseptual, atau yang tidak relevan. Analisis dilakukan dengan content analysis kuantitatif, termasuk menghitung jumlah artikel, mendistribusikan berdasarkan tahun publikasi, mengidentifikasi indikator variabel dan instrumen pengukuran, serta menelaah hasil korelasi atau regresi yang dilaporkan untuk menyintesis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil literatur review ini menyoroti dua variabel utama, yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), yang keduanya dipandang sebagai faktor fundamental dalam menentukan produktivitas karyawan. Sebanyak 10 artikel terbaru (2020–2025) dianalisis secara mendalam dengan memeriksa tujuan penelitian, metode yang digunakan, jumlah sampel, instrumen analisis, serta hasil empiris. Analisis ini diharapkan memberi gambaran komprehensif tentang konsistensi dan variasi temuan dalam studi-studi mutakhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Disiplin Kerja (X1)

1. **Indrika *et al.,* (2023)**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas karyawan bagian produksi di CV. Wijaya Family Tasikmalaya. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 118 orang, terdiri dari operator desain, tukang potong, penjahit, dan quality control. Sampel penelitian ditetapkan sebanyak 100 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Secara parsial, kedua variabel tersebut juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Wijaya Family Tasikmalaya.

2. **Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023).**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT PLN ULP Pandaan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *total sampling*, di mana seluruh populasi yang berjumlah 62 karyawan dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) dengan bantuan aplikasi Smart PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, keduanya juga memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja terbukti memediasi hubungan antara disiplin serta keselamatan kerja dengan produktivitas karyawan di PT PLN ULP Pandaan.

3. **Khauzar, & Riski, M. S. (2023).**

Khauzar & Riski (2023) melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai Kejaksaan Negeri Kutai Timur dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan seluruh pegawai sebagai populasi dan 52 pegawai sebagai sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert, kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 31,8%, sedangkan sisanya 68,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Secara parsial, disiplin kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Kejaksaan Negeri Kutai Timur.

4. **Marsa *et al.,* (2022).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Sinjai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analitik. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Dinas PU Kabupaten Sinjai sebanyak 248 orang, dan sampel penelitian sebanyak 45 orang diambil secara proporsional dari jumlah keseluruhan pegawai menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang diterapkan, semakin meningkat pula produktivitas kerja pegawai Dinas PU Kabupaten Sinjai, sementara lingkungan kerja juga memberikan kontribusi positif dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja.

5. **Megawati, M *et al.*, (2024).**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Ajidharma Corporindo, dan sampel penelitian berjumlah 69 responden yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh (saturated sampling) karena seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan dokumentasi perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh ketiga variabel bebas terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Ketiga faktor tersebut terbukti secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan.

6. **Pramesti, D. A *et al.,* (2023).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan di UD Mugi Lestari Papar. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling, di mana seluruh karyawan dijadikan sampel penelitian sebanyak 33 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan fondasi utama perilaku kerja yang produktif. Selain itu, keselamatan dan kesehatan kerja juga berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan di UD Mugi Lestari Papar.

7. **Setiawan, B. (2021).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan kuantitatif dengan model analisis regresi linier, baik secara parsial maupun simultan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi langsung terhadap aktivitas kerja karyawan bagian operator. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail sebanyak 52 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (saturated sampling) sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

8. **Sudirman, S. (2025).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Barru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai BKAD, dan sampel penelitian berjumlah 68 orang responden yang merupakan keseluruhan dari pegawai BKAD Kabupaten Barru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian karena jumlahnya relatif sedikit. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran Likert, dan analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan software Smart PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan kerja yang kondusif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal serta mampu meningkatkan efektivitas pelayanan publik di BKAD Kabupaten Barru.

9. **Sapitri, M. (2025).**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik regresi linier sederhana. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan bagian produksi PT.

Eastern Pearl Flour Mills, dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian (total sampling) sebanyak 84 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator kedisiplinan dan produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai standar perusahaan, semakin tinggi pula efektivitas kerja, kualitas hasil produksi, dan konsistensi operasional perusahaan di sektor industri manufaktur.

10. **Septiady, A. (2024).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. XYZ. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan di berbagai divisi, dan sampel ditetapkan sebanyak 100 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana untuk menguji hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan dan menjalankan tanggung jawab, semakin meningkat pula kinerja, efisiensi, dan hasil kerja mereka di lingkungan perusahaan. Tentu, berikut adalah penjelasan mengenai teknik pengumpulan data dan sampel dari penelitian tersebut yang disatukan menjadi satu paragraf utuh dengan beberapa perubahan kosakata untuk meningkatkan kelancaran dan variasi Bahasa. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan melibatkan sampel sebanyak 100 orang karyawan yang dipilih dari seluruh populasi karyawan di berbagai divisi PT. XYZ. Untuk memperoleh data primer, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner yang dirancang dengan skala Likert. Instrumen ini bertujuan mengukur persepsi karyawan mengenai disiplin kerja dan produktivitas mereka, di mana tanggapan subjektif responden kemudian dikonversi menjadi data kuantitatif yang siap dianalisis lebih lanjut.

B. Lingkungan Kerja (X2)

1 **Setiawan, B. (2021).**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. XYZ. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT. XYZ, dan sampel penelitian ditetapkan sebanyak 100 karyawan menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan observasi lapangan untuk menilai kondisi lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan, semakin tinggi tingkat produktivitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2 **Sudirman, S. (2025).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Barru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik regresi linier sederhana. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai BKAD, dan sampel penelitian terdiri dari 75 pegawai menggunakan metode *purposive sampling,* Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara terkait kondisi lingkungan kerja dan produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan mendukung aktivitas kerja terbukti dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja pegawai di BKAD Kabupaten Barru.

3 **Sapitri, M. (2025).**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik regresi linier sederhana. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan, dengan jumlah sampel sebanyak 120 karyawan yang bekerja di pabrik dan kantor. Teknik

pengambilan sampel menggunakan metode proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang berfokus pada kenyamanan, fasilitas, dan kondisi fisik lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kenyamanan dan fasilitas kerja mampu menciptakan suasana yang lebih produktif dan mendorong karyawan bekerja lebih optimal.

4 **Reonaldi Syahputra, Robiyati Podungge, Agus Hakri Bokingo (2022)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan variabel lingkungan kerja (X) dan produktivitas kerja (Y). Populasi penelitian berjumlah 47 pegawai, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik *non probability sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner sebagai data primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 52,1%, sedangkan 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti sikap kerja, keterampilan, kepemimpinan, dan kewirausahaan.

5 **Moh. Filzan Al-Mustajidi *et al.*,(2025)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Biringkassi Raya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Biringkassi Raya, dan sampel penelitian berjumlah 60 orang responden yang dipilih melalui teknik total sampling. Analisis data dilakukan menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai T hitung sebesar 15,211 lebih besar dari T tabel 2,04 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Temuan ini memperkuat bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. Biringkassi Raya.

6 **Kimsry Widjaja Amuntai *et al.,* (2024)**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Ajidharma Corporindo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 69 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dan kompetensi juga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Selain itu, secara simultan lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. Ajidharma Corporindo.

7 **Andiyus Gulo *et al.*, (2024)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada CV. Sukses Karya Lestari Kota Gunungsitoli. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hubungan antara variabel lingkungan kerja (X) dan produktivitas pegawai (Y). Lokasi penelitian berada di CV. Sukses Karya Lestari, Kota Gunungsitoli. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang menggunakan *non probability sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid dengan nilai rhitung > rtabel (0,334) dan reliabel dengan nilai rhitung X = 0,495 serta Y = 0,526. Berdasarkan hasil analisis korelasi determinasi, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai sebesar 23,9%, sedangkan sisanya 76,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

8 **Sudirman *et al,.* (2025)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Barru. Metode yang digunakan dalam

penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden. Lokasi penelitian berada di BKAD Kabupaten Barru, Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKAD Kabupaten Barru yang berjumlah 68 orang, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah total populasi (total sampling). Teknik analisis data menggunakan Uji Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji T (parsial) dengan bantuan software Smart PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh instansi, baik secara fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas pegawai di BKAD Kabupaten Barru.

9 **Martina Trisnawaty, Parwoto (2019)**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi 1 PT JS Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di PT JS Jakarta yang bergerak di bidang industri pembuatan tas dan dompet. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi 1 yang berjumlah 530 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 84 orang yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan jenis *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data dikumpulkan melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data dilakukan menggunakan program IBM SPSS versi 22 dengan uji regresi linier berganda, uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan maka produktivitas meningkat, namun semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan maka produktivitas cenderung menurun.

10 **Eko Suprapto, M *et al.,* (2023)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT REMCO Jambi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di PT REMCO Jambi dengan responden yang terdiri dari seluruh karyawan perusahaan tersebut. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai PT REMCO Jambi sebanyak 45 orang, yang sekaligus dijadikan sampel penelitian melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan observasi langsung di lingkungan kerja. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji korelasi dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dengan kategori sedang terhadap produktivitas kerja, begitu pula motivasi berpengaruh positif dengan kategori sedang terhadap produktivitas kerja.

Tabel 1. Studi tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

No	Peneliti dan Tahun	Lokasi Penelitian	Fokus Penelitian	Temuan Utama
1	Endah Julia Indrika, Barin Barlian, Ai Kusmiati Asyiah (2023)	CV. Wijaya Family Tasikmalaya	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas karyawan.
2	Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023)	PT PLN ULP Pandaan	Pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kerja terhadap	Disiplin dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas;

			produktivitas melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi	motivasi memediasi hubungan keduanya.
3	An & Riski, M. S. (2023)	Kejaksaan Negeri Kutai Timur	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai	Kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan R^2 sebesar 31,8%.
4	Marsa, Herenal Daeng Toto, St Sukmawati, N. (2022)	Dinas PU Kabupaten Sinjai	Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.
5	Megawati, M., Pradiani, T., & Handoko, Y. (2024)	PT. Ajidharma Corporindo, Jakarta	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas	Ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
6	Pramesti, D. A., Maheri L, S. S., & Munawaroh, N. A. (2023)	UD Mugi Lestari Papar	Pengaruh disiplin, keselamatan, dan kesehatan kerja terhadap produktivitas	Disiplin kerja, keselamatan, dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas.
7	Setiawan, B. (2021)	PT. XYZ	Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas	Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.
8	Sudirman, S. (2025)	BKAD Kabupaten Barru	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas pelayanan publik.
9	Sapitri, M. (2025)	PT. Eastern Pearl Flour Mills, Makassar	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas operasional perusahaan.
10	Septiady, A. (2024)	PT. XYZ	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan efisiensi karyawan.
11	Reonaldi Syahputra, Robiyati Podungge, Agus Hakri Bokingo (2022)	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan R^2 sebesar 52,1%.
12	Moh. Filzan Al-Mustajidi, Agung Widhi Kurniawan, Zainal Ruma (2025)	PT. Biringkassi Raya	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (thitung 15,211 > ttabel 2,04; sig. 0,000).

13	Kimsry Widjaja Amuntai, Mohammad Bukhori, Widi Dewi Ruspitasari (2024)	PT. Ajidharma Corporindo	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja	Lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap produktivitas.
14	Andiyus Gulo, Fatolosa Hulu, Sukaaro Waruwu, Maria Magdalena Batee (2024)	CV. Sukses Karya Lestari, Gunungsitoli	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 23,9%, sisanya dipengaruhi faktor lain.
15	Sudirman, Khusnul Hatima, Irwan (2025)	BKAD Kabupaten Barru	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai.
16	Martina Trisnawaty, Parwoto (2019)	PT. JS Jakarta	Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan; beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas.
17	Eko Suprapto, M. Rizky Mahaputra, M. Ridho Mahaputra (2023)	PT. REMCO Jambi	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan	Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas, baik secara parsial maupun simultan.
18	Setiawan, B. (2021)	PT. XYZ	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas; lingkungan kondusif meningkatkan hasil kerja.
19	Sudirman, S. (2025)	BKAD Kabupaten Barru	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai	Lingkungan kerja nyaman dan bersih berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Berdasarkan telaah literatur yang mendalam, ditemukan bahwa faktor disiplin kerja (X1) secara konsisten menjadi variabel dominan yang memengaruhi produktivitas karyawan di berbagai sektor organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan individu terhadap norma, aturan, dan tanggung jawab yang berlaku dalam lingkungan kerja. Penelitian Sanjiwani dan Mayasari (2024) menunjukkan bahwa dalam industri keramik, tingkat disiplin yang tinggi berdampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas karena karyawan mampu bekerja tepat waktu dan mematuhi prosedur operasional. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Gea *et al.*, (2024) yang menegaskan bahwa kedisiplinan yang baik meningkatkan hasil kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Dalam konteks lembaga pendidikan, Fadilah *et al.*, (2025) menemukan bahwa kedisiplinan guru berperan penting dalam menciptakan iklim akademik yang produktif melalui pengelolaan waktu pembelajaran yang efektif dan konsistensi penyampaian materi. Hal ini memperlihatkan bahwa disiplin tidak sekadar aspek kepatuhan formal, tetapi juga merupakan bentuk integritas profesional yang mendukung mutu kinerja dan hasil kerja organisasi.

Penelitian di sektor pemerintahan oleh Anggraeni F.(2024) turut memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai negeri berpengaruh signifikan terhadap efektivitas

pelayanan publik. Pegawai yang disiplin mampu menjalankan tugas secara tepat waktu, mengurangi kesalahan administratif, dan meningkatkan kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan. Secara teoritis, hasil-hasil ini konsisten dengan konsep perilaku organisasi yang menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor internal yang berperan sebagai mekanisme kontrol perilaku dan penguat tanggung jawab individu. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan menjaga konsistensi kerja, berorientasi pada hasil, serta meminimalkan pelanggaran terhadap standar kerja. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi fondasi utama bagi tercapainya stabilitas produktivitas jangka panjang.

Selain faktor internal tersebut, variabel lingkungan kerja (X2) juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang mendukung kenyamanan serta konsentrasi karyawan dalam bekerja. Amanda dan Meliala (2023) mengemukakan bahwa pencahayaan yang memadai, ventilasi yang baik, dan kebersihan ruang kerja mampu meningkatkan motivasi serta efisiensi kerja. Lebih lanjut, faktor sosial seperti hubungan harmonis antar rekan kerja dan dukungan dari pimpinan turut memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Namun demikian, penelitian Dewi dan Hermiati (2024) mengungkapkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas sering kali dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya, kondisi lingkungan yang baik tidak akan menghasilkan peningkatan produktivitas apabila karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja berfungsi sebagai filter psikologis yang menentukan seberapa jauh lingkungan kerja dapat diterjemahkan menjadi motivasi dan hasil kerja nyata.

Keterkaitan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja menunjukkan hubungan yang bersifat komplementer. Menurut teori disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019), disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diembannya. Sementara itu, teori manajemen sumber daya manusia (SDM) menurut Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa salah satu tujuan utama pengelolaan SDM adalah menciptakan tenaga kerja yang efektif melalui penerapan disiplin dan pembinaan kerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi fondasi utama dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan terarah.

Selanjutnya, teori lingkungan kerja sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, bahan, keadaan sekeliling, serta cara bekerja seseorang baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan psikologis dan fisik bagi karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi serta kinerja mereka. Karyawan yang disiplin tetapi bekerja di lingkungan penuh tekanan berisiko mengalami stres dan kejenuhan, sementara lingkungan kerja yang nyaman tanpa kedisiplinan justru menimbulkan ketidakfokusan dan rendahnya produktivitas. Oleh karena itu, kedua faktor ini perlu dikelola secara sinergis agar tercapai produktivitas yang maksimal.

Secara praktis, hasil telaah ini memberikan implikasi strategis bagi manajemen sumber daya manusia dengan menekankan bahwa upaya peningkatan produktivitas harus bergeser dari pendekatan teknis semata ke arah yang lebih holistik, yang mempertimbangkan aspek perilaku dan lingkungan kerja. Teori SDM modern, sebagaimana dikemukakan oleh Pfeffer (2018) dalam bukunya "The Human Equation," menyatakan bahwa keunggulan kompetitif yang berkelanjutan justru berasal dari investasi pada manusia. Hal ini dapat diwujudkan melalui penerapan kebijakan disiplin yang tegas namun adil untuk membangun budaya organisasi yang sehat, didukung oleh lingkungan kerja yang suportif serta perhatian pada kesejahteraan dan keseimbangan kerja-hidup karyawan (Grawitch et al., 2019). Oleh karena itu, langkah-langkah konkret seperti program pelatihan kedisiplinan, pengembangan kepemimpinan yang empatik, dan perbaikan desain ruang kerja menjadi sangat krusial untuk menciptakan ekosistem kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas secara berkelanjutan.

Secara akademis, sintesis dari berbagai penelitian ini memperluas pemahaman teoretis tentang hubungan antara variabel perilaku kerja dan produktivitas. Berdasarkan teori produktivitas yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020), produktivitas merupakan hasil dari kemampuan individu, dukungan lingkungan kerja, serta efisiensi proses organisasi. Disiplin kerja berperan sebagai faktor internal yang stabil dan dapat dikendalikan oleh individu, sedangkan lingkungan kerja menjadi faktor

eksternal yang dinamis dan dapat dikelola oleh organisasi. Kombinasi keduanya membentuk sistem yang saling memperkuat, di mana perilaku disiplin beroperasi secara optimal dalam lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, produktivitas karyawan merupakan hasil dari keseimbangan antara faktor individu dan faktor kontekstual dalam organisasi.

KESIMPULAN

Hasil telaah literatur menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Disiplin kerja mendorong konsistensi perilaku, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab individu, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif baik dari sisi fisik, sosial, maupun psikologis menciptakan kenyamanan, motivasi, dan semangat kerja, sehingga mendukung pencapaian produktivitas yang lebih tinggi. Kedua faktor ini, ketika dikombinasikan, memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap optimalisasi kinerja organisasi. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya bagi manajer sumber daya manusia, organisasi publik, maupun perusahaan multinasional untuk merancang kebijakan yang menyeimbangkan antara penegakan disiplin dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Upaya seperti penerapan reward and punishment yang adil, penyediaan fasilitas kerja yang ergonomis, serta pengembangan budaya organisasi yang sehat dapat memperkuat produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

Adawiyah, R. (2024). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di era digitalisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 112–123.

Ahmad, R., Fadhilah, S., & Rahman, A. (2022). Lingkungan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 10(3), 45–59.

Amuntai, K., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Ajidharma Corporindo. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, *2*(1).

Andiyus Gulo, A., Hulu, F., Waruwu, S., & Batee, M. M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada CV. Sukses Karya Lestari Kota Gunungsitoli. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nusantara*, 5(2), 77–86.

Babullah, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi modern.* Yogyakarta: Deepublish.

Danisa, N. (2015). Hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 3(1), 77–86.

Diana, N., & Rahmat, H. (2022). Disiplin kerja dan produktivitas karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 12(4), 221–230.

Eko Suprapto, E., Mahaputra, M. R., & Mahaputra, M. R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Batanghari*, 5(4), 33–42.

Endah, J. I., Barlian, B., & Asyiah, A. K. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi CV. Wijaya Family Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 66–75.

Gulo, A., Hulu, F., Waruwu, S., & Batee, M. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada CV Sukses Karya Lestari Kota Gunungsitoli. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, *7*(1), 222-226.

Grawitch, M. J., Ballard, D. W., & Erb, K. R. (2019). *The Right Work: How to Find Fulfillment in Your Job and Create a Better Workplace*. Society for Human Resource Management.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja di PT PLN ULP Pandaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(3), 101–115.

Kimsry Widjaja Amuntai, K. W., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Ajidharma Corporindo. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Modern*, 8(3), 88–97.

Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Marsa, H. D. T., & Sukmawati, N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas PU Kabupaten Sinjai. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 88–96.

Martina Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi 1 PT JS Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Industri*, 4(2), 99–108.

Megawati, M., Pradiani, T., & Handoko, Y. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan PT. Ajidharma Corporindo. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(1), 54–63.

Moh. Filzan Al-Mustajidi, M. F., Kurniawan, A. W., & Ruma, Z. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Biringkassi Raya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 9(1), 112–121.

Pramesti, D. A., Maheri, L. S. S., & Munawaroh, N. A. (2023). Pengaruh disiplin, keselamatan, dan kesehatan kerja terhadap produktivitas di UD Mugi Lestari Papar. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(1), 33–42.

Pfeffer, J. (2018). *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*. Harvard: Business Review Press.

Reonaldi Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 45–53.

Sapitri, M. (2025). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 71–80.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil.* Bandung: PT Refika Aditama.

Sella, R., & Riofita, D. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Modern*, 6(2), 98–107.

Semarang, R. (2024). Analisis disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(1), 25–36.

Septiady, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. XYZ. *Jurnal Bisnis dan Inovasi*, 9(1), 50–58.

Setiawan, B. (2021). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 110–120.

Setyawati, L. (2022). Peran disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ekonomi*, 11(3), 77–85.

Sudirman, S. (2025). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai BKAD Kabupaten Barru. *Jurnal Administrasi Publik dan Kebijakan*, 8(2), 93–104.

Sudirman, S., Hatima, K., & Irwan, I. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Barru. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Keuangan Daerah*, 6(1), 65–74.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syaputra, F. (2023). Pengaruh Harga Kelapa Sawit dan Produktivitas Kerja terhadap Kesejahteraan Petani di Desa Ako Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Pasangkayu Sulawesi Barat. *Thesis* , Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.

Sanjiwani, I. A. S., & Mayasari, N. M. D. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Tanteri Keramik. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *6*(2).

Trisnawaty, M., & Parwoto. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi 1 PT JS Jakarta. *Jurnal Manajemen Daya Saing, 22*(2), 84-92.