

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. GRAHA CURAH NIAGA DI TANGERANG

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. GRAHA CURAH NIAGA IN TANGERANG

¹Kosasih, ²Nurjaya, ³Heri Sapari Kahpi, ⁴Azhar Affandi, ⁵Denok Sunarsi

¹Universitas Sangga Buana, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

²Universitas Suryakencana, Cianjur, Jawa Barat, Indonesia

³STIE Banten, Kota Serang, Banten, Indonesia

⁴Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

⁵Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Jawa Barat, Indonesia

[*denoksunarsi@unpam.ac.id](mailto:denoksunarsi@unpam.ac.id)

Masuk: 23 Mei 2021	Penerimaan: 24 Mei 2021	Publikasi: 28 Juni 2021
--------------------	-------------------------	-------------------------

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Graha Curah Niaga di Tangerang. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 43,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($11,425 > 1,974$). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 41,1%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($10,852 > 1,974$). Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,259 + 0,387X_1 + 0,355X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 52,0%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($18,770 > 2,660$).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work environment and work discipline on employee productivity in PT. Graha Curah Niaga in Tangerang. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study work environment significantly affect employee productivity by 43.6%, hypothetical test obtained t calculate $>$ t table or ($11,425 > 1,974$). Work Discipline significantly affected employee productivity by 41.1%, hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($10,852 > 1,974$). Work Environment and Work Discipline simultaneously significantly affect employee productivity with regression equation $Y = 10,259 + 0.387X_1 + 0.355X_2$ and influence contribution of 52.0%, hypothesis test obtained F calculate $>$ F table or ($18,770 > 2,660$).

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Productivity.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena segala upaya yang dilakukan dalam meraih tujuan organisasi harus dengan efektifitas penggunaan sumber daya yang efisien. Seiring dengan meningkatnya ukuran dan aktivitas organisasi juga akan semakin meningkatkan kegiatan pihak manajemen. Organisasi yang besar dan kompleks, menuntut organisasi memiliki pusat pertanggungjawaban yang akan melaksanakan kegiatan, mengawasi, dan mengevaluasi produktivitasnya agar dapat dicapai sehingga dapat meningkatkan hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan umum organisasi. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya di dalam organisasi. Manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya pengelolaan yang tepat dalam organisasi.

Ketatnya persaingan dunia industri saat ini merupakan fenomena yang tidak dapat dihindarkan dalam dunia industri sekaligus menghadirkan berbagai ancaman serta peluang bagi setiap lembaga bisnis. Oleh karena itu, untuk memanfaatkan peluang yang ada, maka organisasi atau perusahaan dituntut untuk memahami dan merespon keinginan serta kebutuhan konsumen dari pasar yang menjadi sasaran perusahaan. Untuk memenangkan persaingan di pasar setiap perusahaan harus menjaga dan meningkatkan kualitas produktivitas perusahaan. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi para karyawannya secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik Seperti persepsi dan para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik, sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka produktivitas dari karyawan tersebut juga akan berkurang.

Menurut Sedarmayanti (2017) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja. Lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, keamanan, dan jam kerja yang sesuai. Selain itu rancangan ruang kerja yang memperhatikan jumlah ruang kerja, tata letak, dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi produktifitas dan tingkat kepuasan karyawan.

Dalam memperoleh data lingkungan kerja peneliti melakukan pra survei dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 48 karyawan PT. Graha Curah Niaga terkait dengan kondisi lingkungan kerja. Berikut ini adalah data pra survei terkait lingkungan kerja pada perusahaan tersebut, ditunjukkan pada table berikut ini:

Tabel 1. Kuesioner Pra Penelitian Tentang Lingkungan Kerja yang Terjadi di PT. Graha Curah Niaga Periode 2017-2019

Aspek Penelitian	Keterangan			Jumlah
	SB	B	TB	
Penerangan Cahaya	12	15	21	48
Suhu Udara	15	13	20	48
Suara Bising	17	15	16	48
Penggunaan Warna	19	12	17	48
Keamanan	11	13	24	48
Jumlah	74	68	98	240
Presentase	30.8%	28.3%	40.8%	100%

Sumber: Data Pra Survei Awal Data Lingkungan Kerja PT. Graha Curah Niaga

Berdasarkan data diatas, pada PT. Graha Curah Niaga bahwa lingkungan kerja 40,8% menjawab tidak baik, dengan jumlah respon 24 menjawab tidak baik terhadap keamanan, berarti lingkungan kerja yang ada pada PT. Graha Curah Niaga belum terjaga dengan baik keamanannya dan diharapkan oleh karyawan tersebut.

Selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi guna peningkatan produktivitas. Ada juga faktor lain yaitu disiplin kerja yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan akan mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang tepat waktu, maka diharapkan mampu menjalankan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya produktivitas kerja maka perlu adanya disiplin kerja sehingga dapat mencapai target sesuai dengan target suatu instansi. Menurut Hasibuan (2016), “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak”.

Observasi yang telah dilakukan masih banyak yang terlambat saat masuk jam kerja, dan kurangnya lingkungan kerja yang baik, karena produktivitas kerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh karakteristik individu dan faktor lingkungan perusahaan, baik suasana kerja lingkungan fisik maupun leadership dari pimpinan. Menurut Sutrisno (2016) “produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja”. Berikut ini tabel tentang perbandingan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan pada karyawan.

Data diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan selama periode dari tahun 2017 - 2019 dapat disimpulkan hanya 18 karyawan yang produktivitasnya sangat baik di tahun 2019, dibandingkan pada tahun 2018 yaitu sebanyak 20 karyawan, dan pada tahun 2017 yaitu sebanyak 25 karyawan. Penilaian produktivitas kerja dengan kategori cukup baik pada tahun 2019 yaitu sebanyak 15 karyawan sebelumnya sebanyak 15 karyawan pada tahun 2018, dan 13 karyawan pada tahun 2017. Dan untuk penilaian produktivitas kategori kurang baik pada tahun 2019 yaitu sebanyak 15 karyawan sementara pada tahun 2018 hanya 13 karyawan dan 10 karyawan pada tahun 2017. Sehingga dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan pada PT. Graha Curah Niaga cabang Tangerang 1 mengalami

penurunan. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Curah Niaga di Tangerang.

2. Rumusan Masalah

- Adakah pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Graha Curah Niaga di Tangerang ?
- Adakah pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Graha Curah Niaga di Tangerang ?
- Adakah pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Graha Curah Niaga di Tangerang ?

3. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Graha Curah Niaga di Tangerang.
- Untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Graha Curah Niaga di Tangerang.
- Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Graha Curah Niaga di Tangerang.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 171 responden PT. Graha Curah Niaga di Tangerang

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 171 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X1)	171	29	48	37.86	3.875
Disiplin Kerja (X2)	171	29	46	37.54	3.706
Produktivitas Karyawan (Y)	171	28	46	38.25	3.523
Valid N (listwise)	171				

Lingkungan Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 37,86 dengan standar deviasi 3,875.

Disiplin Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 37,54 dengan standar deviasi 3,705.

Produktivitas karyawan diperoleh *varians minimum* sebesar 28 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 38,25 dengan standar deviasi 3,523.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.259	2.086		4.918	.000
Lingkungan Kerja (X1)	.387	.062	.426	6.201	.000
Disiplin Kerja (X2)	.355	.065	.374	5.446	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,259 + 0,387X1 + 0,355X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,259 diartikan jika Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan sebesar 10,259 point.
- 2) Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,387, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 0,387 maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,387 point.
- 3) Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,355, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Disiplin Kerja sebesar 0,355 maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,355 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Correlations ^b			
		Lingkungan Kerja (X1)	Produktivitas Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.660**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=171

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,660 artinya Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Correlations^b

		Disiplin Kerja (X2)	Produktivitas Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.641**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=171

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,641 artinya Disiplin Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.515	2.454

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,721 artinya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.432	2.654

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,436 artinya Lingkungan Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,6% terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.407	2.712

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,411 artinya Disiplin Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 41,1% terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.515	2.454

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,520 artinya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,0% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 48,0% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.525	1.999		7.766	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.600	.053	.660	11.425	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,425 > 1,974$), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.373	2.118		7.259	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.609	.056	.641	10.852	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,852 > 1,974$), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1097.956	2	548.978	91.159	.000 ^b
	Residual	1011.728	168	6.022		
	Total	2109.684	170			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($18,770 > 2,660$), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan korelasi sebesar 0,660 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,425 > 1,974$). Dengan demikian

hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan korelasi sebesar 0,641 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,852 > 1,974$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,259 + 0,387X_1 + 0,355X_2$, nilai korelasi sebesar 0,721 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,0% sedangkan sisanya sebesar 48,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($18,770 > 2,660$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,425 > 1,974$).
- b. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,852 > 1,974$).
- c. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,0% sedangkan sisanya sebesar 48,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($18,770 > 2,660$).

2. Saran

- a. Perusahaan harus melengkapi fasilitas peralatan kerja dan kondisi pabrik yang kurang bersih serta agar karyawan merasa betah bekerja
- b. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- c. Produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian Disiplin Kerja yang lebih inten lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fandy Tjiptono (2017), *Service Quality and Satisfiation*. Jakarta: Edisi tiga. Andi.
- Freddy Rangkuti (2016) *Strategi Promosi Yang Kreatif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

- Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Graha Curah Niaga di Tangerang
Kosasih, Nurjaya, Heri Sapari Kahpi, Azhar Affandi, Denok Sunarsi
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan (2016) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Haji Masagung. Jakarta.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Heri Sapari Kahpi, et al (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif. Vol 1, No 4*
- Imam Ghozali (2017). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) "*Riset Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Komarudin, K. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Produktivitas SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nitisemito, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurjaya, N., Sobarna, A., Affandi, A., Erlangga, H., & Sarwani, S. (2020). Edupreneurship management in shaping the nation's character. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(3), 198-206.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Santoso, Singgih (2015). "*Menguasai Statistik Multivariat*". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut
- Sugiyono (2017), "*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*". Bandung: Alfabeta.