



Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan GEGER Snack

Ita Puspita¹, Herdiyanti²

^{1,2}Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cipasung Tasikmalaya

¹itaapuss20@gmail.com, ²herdiyanti@uncip.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan GEGER Snack Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas seluruh 30 karyawan GEGER Snack yang sekaligus dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data primer diperoleh menggunakan kuesioner berskala Likert, sedangkan analisis dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel, serta model memenuhi asumsi klasik. Hasil regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki koefisien sebesar 0,466 dan berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung 3,699 dan signifikansi 0,001. Lingkungan kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,240, tetapi tidak berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 1,243 dan signifikansi 0,225. Model regresi dinyatakan layak berdasarkan nilai F hitung 37,863 dengan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,718 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 71,8% variasi produktivitas kerja, sedangkan 28,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, GEGER Snack perlu mempertahankan konsistensi aturan, pengawasan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja, sekaligus tetap mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Produktivitas Kerja, GEGER Snack.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, atau strategi pemasaran, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu bekerja secara efektif dan produktif (Hasibuan, 2019). Produktivitas kerja menjadi indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi karena mencerminkan kemampuan karyawan menghasilkan output yang optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Sinungan, 2018). Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja perlu menjadi perhatian utama perusahaan agar mampu mempertahankan daya saing di tengah persaingan usaha yang semakin kompetitif.

Pada sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), produktivitas kerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting terhadap keberlangsungan usaha. Keterbatasan sumber daya yang dimiliki UMKM menyebabkan keberhasilan operasional sangat bergantung pada efektivitas kinerja setiap karyawan. Salah satu UMKM yang bergerak di bidang industri makanan ringan adalah GEGER Snack Kabupaten Tasikmalaya. Berdasarkan kondisi di lapangan, perusahaan belum mampu mencapai target produksi secara konsisten sehingga produktivitas kerja karyawan masih mengalami fluktuasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja sehingga perlu dikaji lebih lanjut.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas (Indriati et al., 2023). Hasil penelitian Akbar et al. (2023), Asep Awaludin et al. (2025), serta Dwi Astuti et al. (2024) juga membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh fasilitas yang memadai dapat meningkatkan konsentrasi, semangat kerja, dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2017).

Penelitian Christianadi et al. (2024), Prianto et al. (2024), dan Suprpto et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Namun demikian, penelitian Megawati et al. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas karena masih terdapat variabel lain yang turut memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Di samping itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan manufaktur berskala besar maupun instansi pemerintah, sedangkan penelitian pada sektor UMKM, khususnya industri makanan ringan di Kabupaten Tasikmalaya, masih relatif terbatas (Nofwanda & Kusdiyanto, 2023; Indrika et al., 2025). Kondisi tersebut memberikan peluang untuk menguji kembali hubungan antarvariabel pada objek penelitian yang berbeda sehingga dapat memperkaya bukti empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada GEGE Snack. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui penguatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan GEGE Snack. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan antarvariabel berdasarkan data yang diukur secara numerik dan dianalisis menggunakan teknik statistik (Sugiyono, 2019; Creswell, 2014).

Penelitian dilaksanakan pada GEGE Snack yang berlokasi di Kabupaten Tasikmalaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan GEGE Snack yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik *saturated sampling* (*sampling jenuh*), sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 30 responden (Sugiyono, 2019).

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan serta berbagai referensi yang relevan dengan penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *IBM Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap produktivitas kerja karyawan (Ghozali, 2018).

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

Tabel 1. Output Uji Validitas

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.01	0,745	0,361	Valid
	X1.02	0,600	0,361	Valid
	X1.03	0,633	0,361	Valid
	X1.04	0,751	0,361	Valid
	X1.05	0,506	0,361	Valid

Lingkungan Kerja	X1.06	0,652	0,361	Valid
	X1.07	0,457	0,361	Valid
	X1.08	0,726	0,361	Valid
	X1.09	0,694	0,361	Valid
	X1.10	0,684	0,361	Valid
	X2.01	0,686	0,361	Valid
	X2.02	0,706	0,361	Valid
	X2.03	0,786	0,361	Valid
	X2.04	0,848	0,361	Valid
	X2.05	0,706	0,361	Valid
	X2.06	0,769	0,361	Valid
	X2.07	0,665	0,361	Valid
	X2.08	0,605	0,361	Valid
	X2.09	0,639	0,361	Valid
	X2.10	0,863	0,361	Valid
	X2.11	0,820	0,361	Valid
Produktivitas Kerja	X2.12	0,779	0,361	Valid
	X2.13	0,553	0,361	Valid
	X2.14	0,828	0,361	Valid
	X2.15	0,468	0,361	Valid
	X2.16	0,719	0,361	Valid
	Y.01	0,719	0,361	Valid
	Y.02	0,530	0,361	Valid
	Y.03	0,601	0,361	Valid
	Y.04	0,745	0,361	Valid
	Y.05	0,535	0,361	Valid
	Y.06	0,610	0,361	Valid
	Y.07	0,463	0,361	Valid

Y.08	0,660	0,361	Valid
Y.09	0,711	0,361	Valid
Y.10	0,758	0,361	Valid
Y.11	0,794	0,361	Valid
Y.12	0,693	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel *disiplin kerja*, *lingkungan kerja*, dan produktivitas kerja menunjukkan nilai *r hitung* yang lebih besar dari *r tabel* sebesar 0,361. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Output Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,839	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,936	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,759	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, yaitu *disiplin kerja* sebesar 0,839, *lingkungan kerja* sebesar 0,936, dan produktivitas kerja sebesar 0,759. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
	Std. Deviation 2506.059933
Most Extreme Differences	Absolute .066
	Positive .058
	Negative -.066
Test Statistic	.066

Asymp. Sig. (2-tailed)^c .200^d

Sumber: Data diolah, 2026

Uji normalitas residual regresi menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan nilai statistik sebesar 0,066 dengan tingkat signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
	Model	Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Disiplin Kerja	.235	4.255
	Lingkungan Kerja	.235	4.255

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,235 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 4,255 pada kedua variabel independen, yaitu *disiplin kerja* dan *lingkungan kerja*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas, karena nilai *tolerance* yang diperoleh lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model penelitian, sehingga masing-masing variabel dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen secara independen. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20613.800	7299.199		2.824	.009
	DISIPLIN KERJA	.004	.234	.003	.016	.987
	LINGKUNGAN KERJA	.216	.149	.272	1.446	.160

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (*Sig.*) variabel *disiplin kerja* sebesar 0,987 dan variabel *lingkungan kerja* sebesar 0,160, di mana kedua nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga varians residual bersifat konstan dan tidak mengalami perubahan secara sistematis. Dengan demikian, model regresi dalam

penelitian ini telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam pengujian hipotesis penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5218.302	2525.173		2.067	.048
1					
DISIPLIN KERJA	.466	.126	.664	3.699	.001
LINGKUNGAN KERJA	.240	.193	.223	1.243	.225
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA					

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5218,302 + 0,466X_1 + 0,240X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 5218,302, yang berarti apabila variabel *disiplin kerja* dan *lingkungan kerja* dianggap konstan atau bernilai nol, maka produktivitas kerja karyawan sebesar 5218,302. Koefisien regresi variabel *disiplin kerja* sebesar 0,466, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *disiplin kerja* akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,466, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa *disiplin kerja* memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Koefisien regresi variabel *lingkungan kerja* sebesar 0,240, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *lingkungan kerja* akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,240, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa *lingkungan kerja* juga memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki arah hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, berdasarkan hasil uji signifikansi, hanya variabel *disiplin kerja* yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel *lingkungan kerja* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Koefisien Determinasi R²

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.737	.718	2301.98087
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA				

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variabel dependen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,718. Artinya, variabel *disiplin kerja* dan *lingkungan kerja* mampu menjelaskan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 71,8%, sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, model penelitian ini menunjukkan kemampuan yang baik dalam menjelaskan produktivitas kerja karyawan berdasarkan variabel *disiplin kerja* dan *lingkungan kerja*.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	401276749.0	2	200638374.5	37.863	.000 ^b
	Residual	143076130.4	27	529115.941		
	Total	544352879.4	29			

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji kelayakan model (*uji F*) menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, dengan nilai *F hitung* sebesar 37,863. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini. Dengan demikian, variabel *disiplin kerja* dan *lingkungan kerja* secara bersama-sama mampu membentuk model regresi yang dapat digunakan untuk menjelaskan produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kelayakan yang baik sebagai dasar dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1		
(Constant)	2.067	.048
Disiplin Kerja	3.699	.000
Lingkungan Kerja	1.243	.225

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji *t*, variabel *disiplin kerja* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, dengan nilai *t hitung* sebesar 3,699. Sementara itu, variabel *lingkungan kerja* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,225 yang lebih besar dari 0,05, dengan nilai *t hitung* sebesar 1,243, sehingga variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hanya variabel *disiplin kerja* yang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan *lingkungan kerja* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan GEGER Snack. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,466, nilai t hitung sebesar 3,699, serta tingkat signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang baik cenderung mematuhi peraturan perusahaan, hadir tepat waktu, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut akan berdampak pada meningkatnya efektivitas dan efisiensi kerja sehingga produktivitas karyawan ikut meningkat (Hasibuan, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Akbar et al. (2023), Indriati et al. (2023), Dwi Astuti et al. (2024), Christianadi et al. (2024), serta Asep Awaludin et al. (2025) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan produktivitas pada berbagai jenis organisasi maupun perusahaan.

Berdasarkan kondisi di GEGER Snack, peningkatan disiplin kerja dapat menjadi strategi utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penerapan aturan kerja yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta peningkatan kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab pekerjaannya diharapkan mampu mendorong peningkatan produktivitas secara berkelanjutan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,240, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena nilai t hitung sebesar 1,243 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,225, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja tidak dapat diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan, faktor tersebut belum menjadi penentu utama dalam meningkatkan produktivitas kerja di GEGER Snack. Kondisi ini mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain, terutama disiplin kerja yang terbukti memiliki pengaruh signifikan dalam penelitian ini.

Temuan penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Christianadi et al. (2024), Prianto et al. (2024), Suprpto et al. (2023), dan Nofwanda dan Kusdiyanto (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Namun demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan Megawati et al. (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja bukan merupakan faktor dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karena masih terdapat faktor lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap produktivitas karyawan.

Pada GEGER Snack, kondisi lingkungan kerja yang relatif telah memenuhi kebutuhan dasar karyawan diduga menyebabkan variasi persepsi terhadap lingkungan kerja menjadi kecil, sehingga perbedaannya tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu tetap menjaga kondisi lingkungan kerja yang nyaman, namun lebih memprioritaskan peningkatan disiplin kerja sebagai upaya utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan GEGER Snack. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja mampu meningkatkan produktivitas karyawan melalui kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta pemanfaatan waktu kerja yang lebih efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Meskipun memiliki arah hubungan positif, lingkungan kerja belum menjadi faktor yang secara langsung menentukan tingkat produktivitas karyawan pada GEGER Snack. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memprioritaskan peningkatan disiplin kerja sebagai upaya utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, tanpa mengabaikan pentingnya menjaga

kondisi lingkungan kerja yang tetap nyaman dan mendukung aktivitas kerja.

Referensi

1. Akbar, M., Akbar, M. A. F., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sari Asri Tani. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS)*, 3(2), 356–361. <https://doi.org/10.47233/jeps.v3i2.895>
2. Awaludin, A., Kartini, T., & Palahudin. (2025). Produktivitas kerja karyawan berbasis motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(3), 292–301. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i3.2237>
3. Christianadi, J. I., Sopiah, S., & Zagladi, A. N. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan: Studi pada PT. Tjiwi Kimia. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 1371–1384. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i4.999>
4. Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Sage Publications.
5. Dwi Astuti, Z. T. R. R. K. S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Engineering di Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(7), 405–418.
6. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
8. 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.
9. Indrika, E. J., Barlian, B., & Asyiah, A. K. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja (Survei pada karyawan bagian produksi pada CV. Wijaya Family Tasikmalaya). *Journal of Business Economics and Management*, 1(4), 1070–1087.
10. Megawati, M., Pradiani, T., & Handoko, Y. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta. *Jiip: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 4091–4095. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4274>
11. Nofwanda, S., & Kusdiyanto. (2023). 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. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.5607>
12. Prianto, B., Rahmani, N. A. B., & Nasution, J. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi karyawan Bank Muamalat Cabang Stabat Kabupaten Langkat). *Jesya*, 7(2), 1971–1982. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1748>
13. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
14. Sinungan, M. (2018). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
15. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
16. Suprpto, E., Mahaputra, M. R., & Mahaputra, M. R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 948–955. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.164>