



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Besuk Sukses Harmoni (BSH)

Ali mundzir¹, Fahrudin²

¹²Ekonomi, Fakultas Sosial dan Humaniora, Universitas Nurul Jadid

¹ekn.2142400061@unuja.ac.id , ²fahrudin@unuja.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Besuk Sukses Harmoni (BSH), sebuah perusahaan manufaktur di Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur. Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja dan daya saing perusahaan, terutama di tengah persaingan industri yang semakin kompetitif. Lingkungan kerja yang nyaman serta disiplin kerja yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja dan hasil kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner Google Form dengan skala Likert 4 poin dan disebarikan kepada 159 responden yang dipilih melalui teknik simple random sampling dari total populasi 264 karyawan. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi menggunakan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, baik lingkungan kerja maupun disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,003, dan untuk disiplin kerja sebesar 0,000. Secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh signifikan dengan nilai F-hitung sebesar 203,249 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,723 menunjukkan bahwa 72,3% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja serta penerapan disiplin yang konsisten merupakan strategi penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan di PT BSH. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan

1. Latar Belakang

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saingnya. Salah satu kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif tersebut adalah melalui peningkatan produktivitas karyawan. Produktivitas tidak hanya mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan output, tetapi juga menunjukkan efisiensi serta efektivitas sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya.[1] Dalam konteks ini, produktivitas menjadi indikator penting bagi pertumbuhan dan keberlangsungan perusahaan di tengah persaingan pasar yang semakin kompetitif.[2]

Salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.[3] Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di sektor manufaktur. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang buruk seperti fasilitas yang minim, suhu ruangan yang tidak stabil, atau suasana kerja yang tidak harmonis dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif terhadap produktivitas. [4]

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam memengaruhi produktivitas. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan tanggung jawab yang diberikan.[5] Menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih konsisten, tepat waktu, dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas.[6]

Secara umum, di banyak perusahaan baik skala besar maupun menengah, permasalahan lingkungan kerja dan disiplin kerja masih sering menjadi tantangan.[7] Mengungkapkan bahwa banyak organisasi sektor publik dan

swasta mengalami kesulitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menanamkan nilai-nilai disiplin di kalangan karyawan. Akibatnya, meskipun memiliki potensi sumber daya yang memadai, perusahaan gagal mencapai produktivitas yang optimal.

Permasalahan serupa juga terjadi di beberapa perusahaan lokal yang sedang berkembang, termasuk perusahaan manufaktur di daerah-daerah. Adapun di Kabupaten Probolinggo memiliki sejumlah perusahaan manufaktur skala besar dan menengah, termasuk industri pengolahan tembakau yang mencakup industri rokok kretek, rokok putih, dan cerutu. Industri ini menyerap ribuan tenaga kerja dan menjadi salah satu sektor strategis yang berkontribusi terhadap perekonomian lokal.[8] Meskipun demikian, banyak perusahaan menghadapi kendala dalam aspek lingkungan kerja dan kedisiplinan yang berdampak langsung pada produktivitas.

PT Besuk Sukses Harmoni BSH. merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang beroperasi di Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur. Perusahaan ini memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi lokal, khususnya dalam sektor industri pengolahan. Dengan jumlah karyawan sebanyak 264 orang dan kompleksitas produksi yang terus meningkat, PT BSH menghadapi berbagai tantangan dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja. Seiring dengan pertumbuhan perusahaan, kebutuhan akan lingkungan kerja yang memadai dan budaya disiplin kerja yang kuat menjadi semakin penting untuk diperhatikan. Kedua aspek tersebut memiliki kontribusi langsung terhadap kinerja individu maupun tim, yang pada akhirnya memengaruhi output dan kualitas produksi secara keseluruhan.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa permasalahan nyata yang muncul di lingkungan kerja PT BSH. Di antaranya adalah kondisi suhu ruangan yang tidak stabil dan cenderung tidak nyaman bagi karyawan, tata letak peralatan produksi yang tidak ergonomis sehingga menyulitkan pergerakan dan efisiensi kerja, serta kurangnya kepatuhan terhadap jam kerja dan penyelesaian tugas. Selain itu, ditemukan pula indikasi lemahnya pengawasan terhadap penerapan aturan kerja dan ketidakkonsistenan dalam pemberian sanksi maupun penghargaan, yang berdampak pada rendahnya tingkat kedisiplinan sebagian karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja belum sepenuhnya dikelola secara optimal dan masih memerlukan evaluasi mendalam.

Dalam menghadapi permasalahan tersebut, manajemen PT BSH sebenarnya telah melakukan sejumlah langkah perbaikan. Beberapa di antaranya meliputi penyelenggaraan pelatihan kerja, perbaikan fasilitas kerja secara bertahap, dan penerapan sistem reward and punishment. Namun demikian, hasil dari upaya tersebut belum menunjukkan hasil yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas secara menyeluruh. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya konsistensi dalam implementasi kebijakan, minimnya pengawasan terhadap perubahan yang dilakukan, serta belum adanya evaluasi menyeluruh berbasis data yang akurat. Oleh karena itu, diperlukan sebuah pendekatan yang lebih sistematis dan terukur untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan ini.

Penelitian ini menjadi sangat penting dan relevan mengingat posisi PT BSH sebagai perusahaan yang berkembang pesat di daerah dengan potensi industri yang besar. Produktivitas kerja merupakan elemen kunci bagi keberlangsungan dan daya saing perusahaan, terlebih di tengah dinamika pasar yang kompetitif. Dengan memahami secara ilmiah dan kuantitatif hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan produktivitas, perusahaan dapat memperoleh dasar yang kuat dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Selain memberikan kontribusi langsung bagi PT BSH, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi bagi perusahaan lain di sektor sejenis yang mengalami permasalahan serupa. Dalam konteks yang lebih luas, penelitian ini turut memperkuat pemahaman tentang pentingnya manajemen lingkungan kerja dan kedisiplinan dalam dunia industri. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, disertai dengan budaya kerja yang disiplin, tidak hanya akan meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih sehat secara psikologis. Karyawan yang merasa dihargai dan bekerja di tempat yang mendukung cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan, serta menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dan berkualitas.

Namun demikian, karena setiap perusahaan memiliki karakteristik yang unik, maka penelitian ini dilakukan secara spesifik di PT BSH agar hasilnya benar-benar relevan dan dapat diterapkan secara langsung oleh manajemen perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui

penyebaran kuesioner kepada para karyawan, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial untuk mengetahui dan mengukur pengaruh kedua variabel bebas (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).

Dari hasil analisis tersebut, peneliti berharap dapat memberikan rekomendasi yang konkret kepada manajemen PT BSH, baik dalam bentuk usulan peningkatan fasilitas fisik dan tata ruang kerja, pengendalian suhu dan kebersihan lingkungan kerja, maupun pembentukan sistem pengawasan dan evaluasi disiplin kerja yang lebih efektif dan objektif. Dalam jangka panjang, peningkatan produktivitas yang dihasilkan dari perbaikan dua faktor utama ini diharapkan tidak hanya berdampak pada peningkatan volume dan kualitas produksi, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan dan reputasi perusahaan di mata publik serta konsumen.

Dengan latar belakang permasalahan dan urgensi tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Besuk Sukses Harmoni (BSH)”.

2. Metode Penelitian

Berdasarkan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono,[9] pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat statistik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT BHS.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (produktivitas karyawan).

Tabel 2. 1 Rencana Penelitian

No	Tanggal	Tahapan penelitian	Kegiatan
1.	12 – 20 Januari 2025	Perencanaan Penelitian	1. Menyusun latar belakang, rumusan masalah,dan tujuan penelitian. 2. Konsultasi dengan dosen pembimbing
2.	20 – 17 Februari 2025	Pengumpulan data	1. Menyusun instrumen penelitian (kuesioner dan observasi). 2 .Pengambilan data lapangan. 3 Penyebaran kuesioner. 4 Validasi data.
3.	17 – 25 februari 2025	Analisis data	1. Mengolah data dengan Memanfaatkanperangkat lunak statistik. 2. Melaksanakan analisis berdasarkan hipotesis Penelitian
4.	26 – 3 maret 2025	Penyusunan laporan	1. Menyusun laporan hasil penelitian. 2. Mengadakan konsultasi dan melakukan revisi laporan. 3. Menyelesaikan laporan akhir penelitian.

2.1. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam suatu penelitian diartikan sebagai keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus utama dalam proses pengumpulan data serta generalisasi hasil penelitian. Populasi mencakup individu, benda, atau peristiwa yang secara teoritis memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Dalam penelitian ini, populasi yang dijadikan objek kajian adalah seluruh karyawan pabrik rokok PT Besuk Sukses Harmoni (BSH) yang berjumlah 264 orang, yang secara langsung terlibat dalam aktivitas operasional perusahaan dan dianggap relevan untuk dianalisis dalam konteks lingkungan kerja, disiplin kerja, serta produktivitas karyawan.

Tabel 2. 2 Jumlah Populasi Penelitian

NO	Bidang	Laki- laki	Wanita	Jumlah
1.	Giling	-	200	200
2.	Ngepack	-	40	40
3.	Herper	7	7	14
4.	Mandor	-	4	4
5.	Satpam	2	1	3
6.	Admin	-	3	3
Total		9	255	264

b. Sampel

Berdasarkan jumlah populasi yang ada, maka teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus **Slovin**. Menurut Sugiyono. [9]Rumus Slovin digunakan apabila jumlah populasi diketahui secara pasti. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = margin of error (tingkat kesalahan)

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah sebanyak 264 karyawan, dengan tingkat kesalahan yang ditetapkan sebesar 5% (0,05). Maka perhitungannya adalah:

$$N = \frac{264}{1 + 264 \cdot (0,05)^2} = \frac{264}{1 + 264 \cdot 0,0025} = \frac{264}{1 + 0,66} = \frac{264}{1,66} = 159,03$$

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 159 responden.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai responden dalam penelitian.

2.2. Instrumen penelitian

Penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono,[9] skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi responden terhadap berbagai pernyataan yang disusun dalam angket atau kuesioner. Skala Likert terdiri dari empat kategori jawaban, yang mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap suatu pernyataan. Kategori yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 3 Kisi-kisi Kuesioner

No	Variable	Indicator	No.item soal
1	Lingkungan kerja	1. Kondisi Ruangan Kerja 2. Kenyamanan Tempat Kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Hubungan Sosial Antar Karyawan 5. Komunikasi Internal	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
2	Disiplin kerja	1. Kepatuhan terhadap Peraturan Perusahaan 2. Ketepatan Waktu dalam Bekerja 3. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan 4. Kesesuaian Perilaku dengan Norma Kerja yang berlaku	11-12 13-14 15-16 17-18 19-20

		5. Ketaatan terhadap Instruksi Atasan	
3	Produktifitas karyawan	1. Kuantitas Output Kerja 2. Kualitas Hasil Kerja 3. Efisiensi Waktu dalam Menyelesaikan Tugas 4. Kemampuan Bekerja tanpa Banyak Pengawasan 5. Inisiatif dan Kreativitas dalam Bekerja	21-22 23-24 25-26 27-28 29-30

Skala Likert ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik, seperti menghitung rata-rata atau mengidentifikasi kecenderungan dalam sikap atau persepsi responden. Selain itu, skala ini juga memberikan fleksibilitas dalam mengukur sejauh mana responden setuju atau tidak setuju dengan berbagai pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang sedang diteliti.

Tabel 2. 4 Skala Likert

Pilihan jawaban	Skor
Sangat setuju	4
Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : eko hartanto[10]

2.3. Teknik pengumpulan data

Penelitian ini mengacu pada metode yang dikemukakan oleh Sugiyono, dengan tujuan memperoleh data yang relevan dan akurat untuk mendukung analisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data primer dan sekunder. Adapun teknik-teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono, kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden. Penelitian ini menggunakan kuesioner online (Google Form) berbentuk tertutup dengan skala Likert 4 poin, yaitu: Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, Sangat Setuju. Kuesioner terdiri dari tiga bagian utama yang mengukur Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y). Tujuannya adalah mengumpulkan data kuantitatif yang mencerminkan persepsi karyawan PT Besuk Sukses Harmoni (BSH), yang selanjutnya dianalisis secara statistik.

b. Observasi

Observasi dilakukan untuk memperoleh data yang bersifat faktual dan langsung dari kondisi di lapangan. Peneliti melakukan pengamatan terhadap lingkungan kerja fisik, interaksi antar karyawan, dan perilaku kerja karyawan di PT BSH. Observasi ini bertujuan untuk melengkapi data dari angket serta memberikan gambaran nyata tentang kondisi lingkungan kerja dan disiplin karyawan. Observasi dilakukan secara non-partisipatif, di mana peneliti tidak terlibat langsung dalam aktivitas kerja karyawan, melainkan hanya sebagai pengamat.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data sekunder dari dokumen atau arsip yang tersedia di perusahaan. Data yang dikumpulkan antara lain berupa struktur organisasi, daftar kehadiran karyawan, laporan produktivitas, serta peraturan dan prosedur kerja perusahaan. Teknik ini digunakan untuk memperkuat data primer dan memastikan validitas informasi yang diperoleh melalui angket dan observasi.

2.4. Analisis data

Menurut Sugiyono, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan sehingga lebih mudah dipahami. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan persentase, yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden serta kecenderungan jawaban responden terhadap variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan.

a. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang sebenarnya hendak diukur oleh peneliti. Dengan kata lain, uji validitas bertujuan untuk menilai keakuratan setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dalam merepresentasikan variabel yang diteliti. Instrumen yang valid akan menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan pengukuran.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment antara skor setiap item dengan skor total. Pengujian dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik (misalnya SPSS), dan hasilnya dibandingkan dengan nilai *r*-tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Sebuah item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r*-hitung > *r*-tabel. Sebaliknya, jika *r*-hitung \leq *r*-tabel, maka item tersebut dianggap tidak valid dan perlu diperbaiki atau dihilangkan dari instrumen. Adapun rumus yang digunakan dalam uji validitas dengan korelasi Product Moment Pearson adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor item dan skor total

X = Skor setiap item

Y = Skor total

N = Jumlah responden

$\sum XY$ = Jumlah total seluruh nilai

Dengan pendekatan ini, hanya butir-butir yang memiliki korelasi signifikan terhadap skor total yang akan dipertahankan sebagai instrumen penelitian yang valid.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang relatif sama. Dengan kata lain, instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang stabil dan konsisten dalam setiap pengukuran.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, yang merupakan salah satu metode paling umum dalam mengukur reliabilitas internal (internal consistency) dari instrumen kuesioner, khususnya untuk skala Likert. Metode ini mengukur sejauh mana item-item dalam kuesioner saling berkorelasi dan membentuk suatu kesatuan yang konsisten. Kriteria yang digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen adalah Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,70, maka instrumen dinyatakan reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha \leq 0,70, maka instrumen dianggap kurang reliabel dan perlu diperbaiki. Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha (maksimum 1), maka semakin tinggi pula tingkat konsistensi antar item dalam instrumen tersebut. Adapun rumus untuk menghitung Cronbach's Alpha adalah:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

α = Nilai Cronbach's Alpha

k = Jumlah item pernyataan

$\sum \sigma_i^2$ = Varians dari masing-masing item

σ^2 = Varians total skor (jumlah semua item)

Dengan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS, nilai Cronbach's Alpha dapat dihitung secara otomatis dan digunakan sebagai dasar untuk menilai apakah instrumen yang digunakan sudah

cukup reliabel untuk mengukur variabel penelitian.

c. Regresi linier berganda

Regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n). Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial. Metode ini sangat berguna dalam penelitian sosial, ekonomi, bisnis, dan psikologi, di mana suatu fenomena sering dipengaruhi oleh banyak faktor secara bersamaan. Model matematis dari regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen (yang diprediksi)
 X_1, X_2, \dots, X_n = Variabel independen (yang memengaruhi)
 A = Konstanta (intersep)
 b_1, b_2, \dots, b_n = Koefisien regresi masing-masing variabel independen
 e = Error atau residual (selisih antara nilai aktual dan nilai prediksi)

d. Uji hipotesis

Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan Sugiyono, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda karena penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas Karyawan
 a = Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen
 X_1 = Lingkungan Kerja
 X_2 = Disiplin Kerja
 e = Error (faktor pengganggu)

1. Uji Parsial (t-test)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah (parsial). Tujuan uji ini adalah untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan menurut Sugiono 2022. Hipotesis parsial diterima jika Nilai signifikansi $< 0,05$, Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji Simultan (F-test)

2. Uji F (simultan)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi linier berganda. Uji ini sangat penting untuk menentukan apakah model regresi yang dibentuk layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ dan F-hitung $> F$ -tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika Sig. $\geq 0,05$ atau F-hitung $\leq F$ -tabel, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan.

3. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R-squared (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel-variabel independen (X). Dengan kata lain, R^2 menunjukkan proporsi total variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Nilai R^2 berada pada rentang antara 0 hingga 1:

- a. $R^2 = 0$ berarti model tidak mampu menjelaskan variasi apapun dalam variabel dependen.

- b. $R^2 = 1$ berarti model mampu menjelaskan 100% variasi dalam variabel dependen secara sempurna.

Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin baik pula kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, semakin rendah nilai R^2 , maka semakin besar proporsi variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model, yang berarti ada faktor lain di luar model yang memengaruhi variabel dependen

3. Hasil dan Diskusi

Pabrik Rokok Besuk Sukses Harmoni (BSH) didirikan pada awal tahun 2024 di Kecamatan Besuk, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur. Pendirian pabrik ini bertujuan untuk memanfaatkan potensi lokal, khususnya tembakau Besuki yang telah dikenal lebih dari satu setengah abad karena kualitasnya yang unggul. Tembakau Besuki sering digunakan sebagai bahan pembalut cerutu berkualitas tinggi yang diekspor ke berbagai negara. Sebagai perusahaan yang baru berdiri, BSH berkomitmen untuk mengedepankan inovasi dalam produksi rokok, sambil tetap menjaga nilai-nilai tradisi Nusantara. Pabrik ini berfokus pada menjaga keseimbangan dan keharmonisan antara manusia dan alam dalam setiap proses produksinya. Selain itu, BSH berupaya memberikan produk dan layanan terbaik kepada konsumen, dengan tujuan menjadi salah satu produsen rokok terdepan di Indonesia.

Dalam operasionalnya, BSH memberdayakan masyarakat lokal dengan menyediakan lapangan pekerjaan, khususnya bagi perempuan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa keberadaan pabrik rokok dapat meningkatkan peran ekonomi perempuan di daerah tersebut. Meskipun masih baru, BSH telah menjalin kemitraan dengan berbagai pemasok bahan baku dan suku cadang, baik dari dalam maupun luar negeri. Dengan pendekatan konsultatif dan perencanaan yang matang, BSH terus berupaya memperluas jangkauan layanan dan produk untuk memenuhi kebutuhan industri rokok yang terus berkembang. Melalui komitmen terhadap kualitas, inovasi, dan pemberdayaan masyarakat, Pabrik Rokok Besuk Sukses Harmoni berharap dapat berkontribusi signifikan terhadap perekonomian lokal dan nasional, serta menjaga warisan budaya tembakau Indonesia.

3.1. Analisis data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner benar-benar mencerminkan konsep yang hendak diukur, sehingga layak digunakan dalam penelitian. Dalam pelaksanaannya, digunakan metode analisis korelasi Pearson Product Moment dengan cara membandingkan nilai r hitung dari hasil data dengan nilai r tabel sebagai tolok ukur validitas.

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 159 orang, sehingga derajat kebebasan (df) dihitung menggunakan rumus $n - 2$, yaitu sebesar 157. Dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), nilai r tabel yang digunakan sebagai acuan adalah 0,1557.

Tabel 3. 1 Uji validitas lingkungan kerja

Variabel butir	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)				
1x1	0,698	0,1557	0,000	Valid
2x1	0,721	0,1557	0,000	Valid
3x1	0,725	0,1557	0,000	Valid

4x1	0,699	0,1557	0,000	Valid
5x1	0,628	0,1557	0,000	Valid
6x1	0,704	0,1557	0,000	Valid
7x1	0,664	0,1557	0,000	Valid
8x1	0,647	0,1557	0,000	Valid
9x1	0,706	0,1557	0,000	Valid
10x1	0,652	0,1557	0,000	Valid

Sumber: Data primer tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.1, seluruh butir pernyataan yang mengukur variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,1557 dan menunjukkan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, setiap item memiliki korelasi yang kuat dan signifikan terhadap total skor variabel tersebut.

Tabel 3. 2 Uji Validitas Disiplin Kerja

Variable Butir	R hitung		R tabel	Sig	Keterangan		
Disiplin Kerja (X2)	1x2		0,655	0,1557	0,000	Valid	
2x2	0,664	0,1557	0,000	Valid			
3x2	0,637	0,1557	0,000	Valid			
4x2	0,695	0,1557	0,000	Valid			
5x2	0,700	0,1557	0,000	Valid			
6x2	0,669	0,1557	0,000	Valid			
7x2	0,719	0,1557	0,000	Valid			
8x2	0,669	0,1557	0,000	Valid			
9x2	0,644	0,1557	0,000	Valid			
10x2	0,653	0,1557	0,000	Valid			

Sumber: Data primer tahun 2025

Dari tabel 4.2 tersebut Data dalam tabel memperlihatkan bahwa seluruh butir pernyataan yang menyusun variabel Disiplin Kerja memiliki nilai r hitung yang melebihi r tabel, serta menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item dalam variabel tersebut dinyatakan valid karena dapat merepresentasikan aspek disiplin kerja secara tepat. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat validitas dan layak untuk digunakan dalam proses analisis berikutnya.

Tabel 3. 3 Uji Validitas Produktivitas Karyawan

Variabel Butir	R hitung	R tabel	Sig	keterangan			
Produktivitas Karyawan (Y)			1Y	0,693	0,1557	0,000	Valid
2Y	0,694	0,1557	0,000	Valid			
3Y	0,708	0,1557	0,000	Valid			
4Y	0,596	0,1557	0,000	Valid			
5Y	0,684	0,1557	0,000	Valid			
6Y	0,694	0,1557	0,000	Valid			
7Y	0,627	0,1557	0,000	Valid			

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2080>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

8Y	0,702	0,1557	0,000	Valid
9Y	0,764	0,1557	0,000	Valid
10Y	0,686	0,1557	0,000	Valid

Sumber: Data primer tahun 2025

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 4.3, seluruh item pernyataan dalam variabel Produktivitas Karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,1557) serta tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing item memiliki hubungan yang erat dan relevan dengan keseluruhan konstruk variabel yang dimaksud.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dalam kuesioner memberikan hasil yang konsisten. Instrumen yang reliabel akan menunjukkan hasil yang sama meskipun digunakan dalam waktu yang berbeda, selama kondisi pengukuran tidak berubah. Uji ini menggunakan nilai Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$. Semakin mendekati angka 1, maka semakin tinggi pula tingkat konsistensi instrumen tersebut dalam merepresentasikan variabel yang diteliti.

Tabel 3. 4 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reability statistics

Cronbach's

Alpa

N of Items

,873 10

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel lingkungan kerja mencapai 0,873, yang berarti berada di atas batas minimal 0,70. Oleh karena itu, instrumen tersebut memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi.

Tabel 3. 5 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpa

N of Items

,863 10

Instrumen untuk mengukur variabel disiplin kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,863. Nilai tersebut berada di atas ambang batas keandalan sebesar 0,70, yang menunjukkan bahwa kuesioner ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3. 6 Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2080>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Reliability Statistics

Cronbach's

Alfa

N of Items

,872 10

Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh untuk variabel produktivitas karyawan adalah 0,872. Angka mencerminkan tingkat seluruh item pada variabel ini menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik, sehingga instrumen dapat dikatakan reliabel.

c. Uji regresi linier berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda guna mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen, yakni lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan (Y). Pendekatan ini memungkinkan untuk menilai kontribusi masing-masing variabel secara individual (parsial) dalam memengaruhi tingkat produktivitas yang dicapai.

Tabel 3. 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3,508	1,637		2,143	,034
lingkungan	,191	,062	,202	3,069	,003
disiplin	,708	,068	,686	10,434	,000

a. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan hasil regresi, diperoleh persamaan

$$Y = 3,508 + 0,191X_1 + 0,708X_2 + e$$

1. Konstanta (3,508)

Nilai konstanta sebesar 3,508 mengisyaratkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berperan atau bernilai nol, maka produktivitas karyawan tetap berada pada level 3,508 satuan. Hal ini mencerminkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel lain di luar model yang turut menentukan tingkat produktivitas karyawan.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Koefisien regresi sebesar 0,191 untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi 0,003 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan kata lain, peningkatan satu satuan dalam kualitas lingkungan kerja akan mendorong kenaikan produktivitas karyawan sebesar 0,191 satuan, dengan asumsi variabel lain dalam model tetap konstan. Karena nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka pengaruh ini dinyatakan signifikan secara statistik.

3. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Koefisien regresi sebesar 0,708 untuk variabel disiplin kerja, dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya, peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan menyebabkan kenaikan produktivitas karyawan sebesar 0,708 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Selain itu, disiplin kerja terlihat memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan lingkungan kerja, ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang lebih tinggi serta t-hitung yang mencapai 10,434, yang jauh melampaui t-hitung dari variabel lingkungan kerja.

d. Uji hipotesis

Tujuan dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengevaluasi apakah variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dalam proses analisis, digunakan dua metode statistik, yakni uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara individual, serta uji F guna menilai pengaruh kedua variabel tersebut secara bersamaan terhadap variabel dependen.

1. Uji parsial t

Uji t parsial diterapkan untuk menilai seberapa besar pengaruh masing-masing variabel, yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), secara individual terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) di PT Besuk Sukses Harmoni (BSH). Pengujian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah setiap variabel independen memberikan kontribusi signifikan terhadap variabel dependen dalam ruang lingkup analisis yang lebih terfokus.

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung yang diperoleh melalui analisis regresi dengan nilai t tabel yang ditetapkan berdasarkan tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah responden sebanyak 159 orang. Kriteria dalam pengambilan keputusan untuk uji ini adalah: apabila nilai signifikansi (Sig) $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 3. 8 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	3,508	1,637		2,143	,034		
lingkungan	,191	,062	,202	3,069	,003		
disiplin	,708	,068	,686	10,434	,000		

a. Dependent Variable: produktivitas

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,069, yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,975. Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0,003, lebih kecil dari ambang batas 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial, Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT Besuk Sukses Harmoni.

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

Sementara itu, variabel Disiplin Kerja (X_2) menghasilkan t hitung sebesar 10,434, yang nilainya jauh lebih tinggi dibandingkan t tabel. Nilai signifikansi sebesar 0,000 semakin menguatkan bukti bahwa pengaruh yang ditimbulkan sangat signifikan, karena berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Secara keseluruhan, kedua variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, terbukti secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT Besuk Sukses Harmoni. Maka, perusahaan perlu menjaga kualitas lingkungan kerja dan meningkatkan kedisiplinan karyawan untuk mendorong produktivitas yang lebih tinggi.

2. Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama, atau simultan, memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan menggunakan analisis varians (ANOVA), dapat dilihat sejauh mana variabel bebas memberikan pengaruh secara kolektif terhadap variabel dependen.

Tabel 3. 9 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVAa

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1327,777	2	663,889	203,249	.000b
Residual	509,556	156	3,266		
Total	1837,333	158			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), disiplin, lingkungan

Hasil analisis uji F yang tercantum dalam tabel menunjukkan bahwa nilai F hitung mencapai 203,249, yang secara signifikan lebih besar daripada F tabel sekitar 3,06. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 berada jauh di bawah ambang 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Dengan kata lain, secara bersama-sama, variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada Produktivitas Karyawan di PT Besuk Sukses Harmoni. Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa keduanya merupakan elemen strategis yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja dan daya saing tenaga kerja di dalam perusahaan.

3. Uji koefisiensi determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dimanfaatkan untuk mengukur sejauh mana variabel independen berkontribusi dalam menjelaskan variasi atau perubahan pada variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, nilai R^2 Square menggambarkan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan fluktuasi produktivitas karyawan.

Tabel 3. 10 Hasil Uji koefisiensi determinasi

Model Summary

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2080>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850a	.723	.719	1.80731

a. Predictors: (Constant), X2, X1

berdasarkan pada Tabel 4.10, nilai R Square sebesar 0,723 mengindikasikan bahwa 72,3% variasi dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh gabungan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja. Adapun sisanya, yaitu 27,7%, dipengaruhi oleh variabel lain 4.

Kesimpulan

Kesimpulannya, seharusnya tidak ada referensi. Kesimpulan berisi fakta yang didapat, cukup menjawab masalah atau tujuan penelitian (jangan menjadi diskusi lagi). Nyatakan kemungkinan aplikasi, implikasi, dan spekulasi yang sesuai. Jika diperlukan, berikan saran untuk penelitian lebih lanjut. Nyatakan kesimpulan dengan cara yang terukur dan dalam kalimat berbentuk paragraf, bukan dalam bentuk *penomoran/daftar item*.

3.2. Pembahasan

1. Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki t hitung sebesar 3,069, yang nilainya lebih besar daripada t tabel, dengan tingkat signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Besuk Sukses Harmoni.

Artinya, semakin positif kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan—baik dari segi fisik, interaksi sosial, maupun suasana kerja—maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dicapai. Hasil ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kenyamanan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap performa individu. Elemen-elemen seperti pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, ruang kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dapat mendorong peningkatan motivasi dan hasil kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Tri Listiana, turut membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Petrokopindo Cipta Selaras. Temuan ini semakin menegaskan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan bentuk investasi strategis dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia di suatu organisasi.

2. Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis uji t, variabel Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,434, yang secara jelas melampaui nilai t tabel. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Hasil ini menjadi bukti kuat bahwa Disiplin Kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Besuk Sukses Harmoni.

Disiplin dalam bekerja mencerminkan berbagai nilai penting seperti tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta kesadaran individu dalam menjalankan peran dan tugas yang diembannya. Ketika kedisiplinan tertanam kuat dalam diri karyawan, maka ritme kerja menjadi lebih teratur, efisien, dan berorientasi pada hasil. Dengan begitu, produktivitas pun meningkat secara signifikan, karena setiap proses dijalankan dengan konsistensi dan kesungguhan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Akbar dan rekan-rekannya 2023, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Sari Asri Tani.[11] Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 8,427, yang melebihi t tabel sebesar 1,703. Temuan tersebut menegaskan bahwa penerapan budaya kerja yang disiplin merupakan strategi penting dalam membentuk karyawan yang produktif dan profesional.

3. Variabel Produktivitas Karyawan (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil analisis uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 203,249, yang secara signifikan lebih tinggi dibandingkan nilai F tabel. Selain itu, tingkat signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh yang ditimbulkan sangat kuat dan nyata karena berada jauh di bawah ambang batas 0,05. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mem

Ini berarti bahwa kombinasi dari lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas secara lebih optimal dibandingkan jika hanya salah satu faktor yang ditingkatkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan yang nyaman dan juga menerapkan disiplin kerja

yang kuat, maka mereka akan lebih termotivasi, fokus, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian target organisasi.

Penelitian Mochamat Arif Andriansyah .Temuan ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. [12]Fakta ini menegaskan bahwa pengelolaan lingkungan kerja serta pembentukan budaya disiplin tidak hanya berperan sebagai faktor pelengkap, tetapi merupakan komponen utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang produktif dan kompetitif.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Besuk Sukses Harmoni, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,069 dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan—baik dari segi kenyamanan fisik, hubungan sosial, maupun suasana kerja—maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,434 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, disiplin kerja yang tinggi—dalam hal kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu—akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan yang berujung pada meningkatnya produktivitas H3: Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 203,249 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini membuktikan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memiliki kontribusi besar dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,723 menunjukkan bahwa 72,3% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat terus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, serta menerapkan aturan kedisiplinan yang jelas dan tegas, guna meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan

Referensi

- [1] S. Wahyuningsih, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *J. Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 1–10, 2023, doi: <https://doi.org/10.61132/nuansa.v3i1.1629>.
- [2] U. S. Hindun Istiqomah, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Variabel Moderating Kepuasan Kerja,” *J. Econ. Business, Account. Manag.*, vol. 2, no. 2, pp. 206–224, 2024, doi: <https://doi.org/10.61476/h5fhbk60>.
- [3] Prema Vidya Santi and Bangun Putra Prasetya, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada JNE Sub Agen Klaten,” *Maeswara J. Ris. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 3, pp. 336–349, 2024, doi: [10.61132/maeswara.v2i3.991](https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i3.991).
- [4] M. Trisnawaty and P. Parwoto, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta),” *J. Manaj. DayaSaing*, vol. 22, no. 2, pp. 84–92, 2021, doi: [10.23917/dayasaing.v22i2.12361](https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12361).
- [5] A. S. Feby, “Pengaruh Disiplin Kerja, Absensi, Kemampuan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Bumi Pandaan Plastik,” *J. Soetomo Manag. Rev.*, vol. 2, no. 4, pp. 435–442, 2024, doi: <https://doi.org/10.25139/smr.v2i4.8021>.
- [6] Z. N. Haliza and N. Oktiani, “Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja,” *JIBEMA J. Ilmu Bisnis, Ekon. Manajemen, dan Akunt.*, vol. 1, no. 4, pp. 286–300, 2024, doi: [10.62421/jibema.v1i4.40](https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.40).
- [7] A. Z. A. Dilla Rahmadia Annur, “KERJA KARYAWAN PADA PT MAKMUR,” *J. Inov. dan Hum. Vol. 2, No. 2, Agustus 2024 ISSN 3025-7409*, vol. 2, no. 2, pp. 185–199, 2024, [Online]. Available: <https://jurnalmahasiswa.com/index.php/jurihum>
- [8] B. P. Statistik, “Produksi Perkebunan Tembakau Menurut Kabupaten/Kota di Jawa Timur,” BPS (Badan Pusat Statistik). [Online]. Available: <https://jatim.bps.go.id/id/statistics-table/1/MjU4MyMx/produksi-perkebunan-teh-dan-tembakau-menurut-kabupaten-kota-dan-jenis-tanaman-di-provinsi-jawa-timur-ton-2021-dan-2022.html>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2080>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- [9] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA, CV., 2023.
- [10] E. Hartanto, “perbedaan skala likert lima skala dengan modifikasi skala likert empat skala,” 2017. [Online]. Available: https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=%22Perbedaan+Skala+Likert+Lima+Skala+Dengan+Modifikasi+Skala+Likert+Empat+Skala%22+Eko+Hartanto&btnG=
- [11] M. Akbar, M. A. F. Akbar, and A. Kusumah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sari Asri Tani,” *J. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 356–361, 2023, doi: 10.47233/jebbs.v3i2.895.
- [12] M. A. Andriyansyah and Mahfudiyanto, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri PENDAHULUAN Sumber daya manusia diperlukan suatu perusahaan dalam perkembangan zaman . Manusia merupakan roda perusahaan , dengan kaya bakat ,” vol. 2, pp. 19–32, 2019.