

The Influence Of Work Discipline And Work Environment On The Work Productivity Of Employees In The Hikmah Crackers Factory

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Kerupuk Hikmah

Shella Apriani ¹⁾; Suci Putri Lestari ²⁾; Kusuma Agdhi Rahwana ³⁾

Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ aprianishella0@gmail.com; ²⁾ Suciputri@unper.ac.id; ³⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [15 juli 2023]

Revised [25 Agustus 2023]

Accepted [03 September 2023]

KEYWORDS

Work Discipline, Work Environment, Work Productivity

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan pabrik kerupuk Hikmah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dan sampel yang diambil sebanyak 45 responden. Alat analisis yang digunakan adalah persamaan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Disiplin Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to find out how Work Discipline and Work Environment affect the Work Productivity of Hikmah cracker factory employees. The research method used in this study is a quantitative research method with a survey approach. The sampling technique used was saturated sampling and 45 respondents were taken as samples. The analytical tool used is the multiple regression equation. The results of the study show that work discipline and work environment simultaneously have a significant influence on employee productivity. Work Discipline partially does not have a significant effect on Employee Productivity. Work environment partially has a significant influence on Employee Productivity.

PENDAHULUAN

Perkembangan di era globalisasi saat ini masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan yang utamanya menjaga produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Segala tuntutan perusahaan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak oleh adanya dinamika lingkungan yang berubah. (Haryo *et al*, 2018). Dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. (Putu *at all*, 2018)

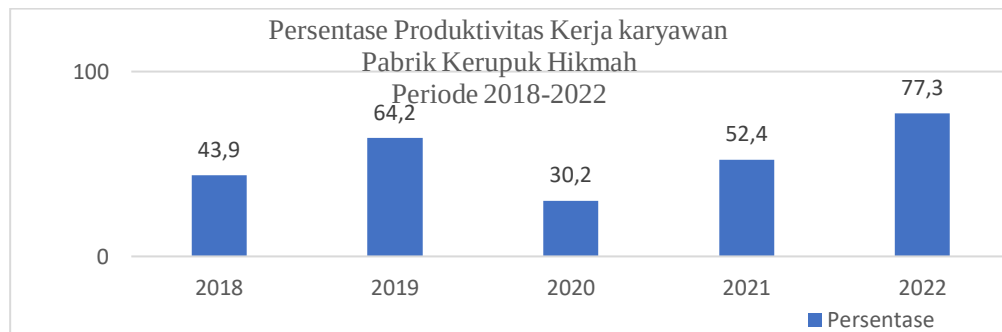
Produktivitas kerja karyawan menjadi tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya pada persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Wirawan *at all*, 2019)

Perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas menjadi modal bagi seorang manajemen. Tujuan utama perusahaan adalah memperoleh *profit* dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Diantara tujuan tersebut perusahaan dituntut untuk selalu berproduktif menghasilkan produk yang bermutu, berkualitas dan mempunyai daya guna berkelanjutan. (Saleh *at all*, 2018). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja serta didukung oleh lingkungan kerja yang memadai. Pemanfaatan sumber daya manusia pada sektor industri yang berkualitas menjadi kunci keberhasilan

pencapaian tujuan perusahaan. (Van de Lande, *et all*, 2016). Dengan demikian, seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi serta mendapat dukungan lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan mampu melakukan pekerjaannya sesuai target produktivitas kerja yang maksimal.

Pabrik kerupuk Hikmah adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha industri kerupuk yang berada di Tasikmalaya dan sudah berdiri sejak tahun 2016. Perusahaan ini sudah dikenal oleh masyarakat kabupaten Tasikmalaya maupun luar daerah Kabupaten Tasikmalaya. Karyawan perusahaan ini sebagian besar berasal dari Tasikmalaya. Proses produksi dilakukan secara bersama-sama, jumlah karyawannya sebanyak 45 karyawan. Karyawan pada pabrik ini terbagi enam tahapan, dimana tahapannya dimulai dari pembuatan adonan, pencetakan, pengovenan, penjemuran/pengeringan, penggorengan, dan pengemasan dilakukan serentak setiap harinya. Sistem kerja di perusahaan ini full tanpa adanya shift dimulai dari pukul 07.00 WIB sampai pukul 16.00 WIB namun diberikan waktu libur seminggu sekali.

Berdasarkan hasil observasi pada Pabrik Kerupuk Hikmah ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan dimana produktivitas pada perusahaan ini masih rendah serta mengalami gejolak naik turun, hal itu menyebabkan targetan dari perusahaan tidak tercapai dengan maksimal. Hal ini dibuktikan dengan Gambar 1 berikut :



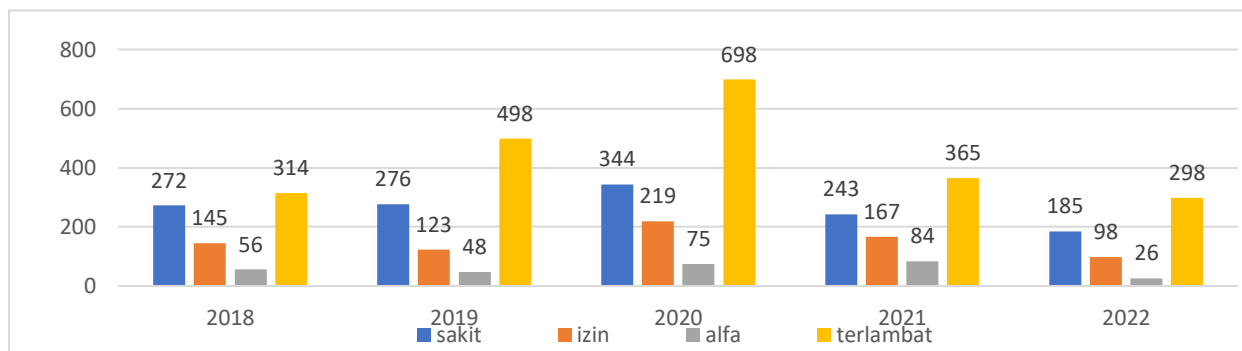
Sumber: Pabrik Kerupuk Hikmah Tasikmalaya

Gambar 1. Persentase Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Kerupuk Hikmah Periode 2018 – 2022

Berdasarkan Gambar 1. dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami gejolak naik turun. Dimana pada dasarnya perusahaan sudah menetapkan target pertahunnya sebanyak 6.912 Kuintal. Namun setiap tahunnya karyawan belum mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga hasil produksinya setiap tahun mengalami gejolak naik turun tidak sesuai harapan dari perusahaan. Jadi bisa disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kerupuk Hikmah tidak sesuai target perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja (Tolo *et all.*, 2016). Disiplin kerja merupakan penerapan yang penting bagi suatu perusahaan. Dimana, semua aktivitas kerjanya dikendalikan oleh aturan-aturan yang harus ditaati setiap karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan lebih optimal. Dorongan dari perusahaan yang setiap harinya diberlakukan sikap disiplin bagi karyawan memicu untuk lebih giat dan semangat serta menjadi pengaruh besar terhadap produktivitas kerja. Putra (2018) disiplin kerja berawal dari diri kita sendiri yang secara naluri muncul ketika melakukan hal berkaitan dengan sikap siap dan mampu meminimalisir suatu masalah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak pemilik perusahaan, disiplin kerja karyawan Pabrik Kerupuk Hikmah masih belum maksimal. Hal ini dibuktikan dari gambar 2 berikut :



Sumber: Data Absensi karyawan 2022 pabrik kerupuk Hikmah periode 2018-2022

Gambar 2. Data Absensi Karyawan Pabrik Kerupuk Hikmah Periode 2018 – 2022

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan pada pabrik kerupuk Hikmah lumayan tinggi di setiap tahunnya, sehingga mencapai total 2.173 kali. Jumlah keterlambatan paling tinggi yaitu pada tahun 2020 sebanyak 698 kali, kemudian tingkat absen karena alasan tertentu atau izin sebanyak 752 kali dan absen karena sakit sebanyak 1.320 kali selama 5 tahun terakhir. Dapat dilihat setiap tahunnya masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan atau alfa hingga mencapai total 289 kali. Hal ini menyebabkan produksi setiap bulannya mengalami penurunan karena banyaknya keterlambatan serta ketidakhadiran karyawan. Dengan begitu pencapaian target dari perusahaan berkurang dan menyebabkan produktivitas kerja karyawan kurang maksimal. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan Pabrik Kerupuk Hikmah masih kurang.

Menurut Hartawan *et al* (2019) Produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif menjadi pendukung produktivitas karyawan, sebaliknya lingkungan yang tidak nyaman maka akan mengganggu konsentrasi bekerja. Masalah yang timbul di lingkungan perusahaan tidak boleh diabaikan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan mengupayakan untuk memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Dalam mendukung produktivitas kerja, faktor lingkungan kerja mempunyai keterkaitan. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif telah dari kesadaran diri karyawan dan pimpinan di perusahaan. (Ramadan *et al*, 2017).

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja pada pabrik kerupuk Hikmah masih dirasa kurang baik, karena ruangan untuk proses produksi masih dirasa kurang luas. Sehingga para karyawan yang bekerja tidak dapat fokus dengan tugasnya akibat dari seringnya bersenggolan atau bersentuhan dengan karyawan lain yang berbeda tugas. Lokasi pabrik juga berdekatan dengan pemukiman warga sekitar sehingga karyawan sering leha-leha dalam bekerja karena terlalu banyak interaksi dengan warga sekitar dan menyebabkan pekerjaan tertunda. Fasilitas yang tersedia di pabrik juga masih dirasa kurang efektif dalam mencapai laba perusahaan, contohnya yaitu masih terdapat kekurangan mesin pencetakan sehingga memperlambat dalam tahapan produksi

LANDASAN TEORI

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin ialah suatu proses yang bisa meningkatkan perasaan seorang guna mempertahankan serta meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, lewat kepatuhannya melaksanakan peraturan organisasi. Kedisiplinan merupakan hal utama yang harus dijunjung oleh seseorang ataupun karyawan guna membuktikan kepada perusahaan kalau ia sanggup memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik ataupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Agustini (2019:81) mendefinisikan bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu kemauan dan kepatuhan untuk bertindak laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan.”

Hasibuan (2017) mendefinisikan bahwa:

“Disiplin kerja adalah kesadaran serta kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Mangkunegara (2017 : 98) mendefinisikan bahwa :

“ Disiplin kerja merupakan alat ukur yang digunakan oleh atasan untuk berbicara dengan karyawan agar karyawan bersedia meningkatkan kesadaran akan aturan serta norma yang ada pada perusahaan”.

Berdasarkan definisi disiplin kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku yang harus ditanamkan pada diri sendiri agar terciptanya sikap kepatuhan yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau dimana saja.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melaksanakan kewajiban kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, tanpa adanya keterpaksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja adalah standar untuk mengetahui keinginan perusahaan dalam menerapkan kedisiplinan karyawan untuk menyelaraskan tujuan perusahaan dengan karyawan, menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan..

Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu misi ataupun tujuan perusahaan antara lain adalah karyawan, disiplin kerja karyawan, peralatan kerja karyawan, lingkungan kerjanya. Hal-hal tersebut akan dibahas peneliti mengenai lingkungan kerja sebab lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap keadaan pekerjaan yang ada di perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan mampu menambah semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan dari perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam perusahaan tersebut, akan tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut Afandi (2018:66) mendefinisikan bahwa :

“ Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, penerangan, serta memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja ”.

Menurut Sedarmayanti (2017) mendefinisikan bahwa ;

“ Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Darmadi (2020:242) mendefinisikan bahwa .:

“ Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada disekitaran karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya”.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mampu mempengaruhi keproduktifan dari karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) menyebutkan indikator dan dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik, yaitu:
 - a. Penerangan cahaya
Penerangan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan, karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka dapat berpengaruh terhadap penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.
 - b. Suhu Udara
Suhu udara perlu diperhatikan agar karyawan merasa nyaman. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh kondisi tubuh.
 - c. Kebersihan
Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja harus dipenuhi oleh setiap perusahaan. Selain kebersihan sebagian dari iman, bekerja di tempat yang bersih dapat menimbulkan perasaan nyaman. Betah bekerja di perusahaan merupakan salah satu motivasi penting bagi karyawan agar bersemangat dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.
 - d. Penggunaan Alat Perlengkapan Kerja
Dengan ditunjang menggunakan peralatan yang mendukung dan sesuai dengan yang diharapkan karyawan, maka akan mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan harapan perusahaan.
 - e. Keamanan Bekerja
Keamanan di tempat kerja perlu diperhatikan, karena hal tersebut berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Agar keamanan dapat terjamin salah satunya dengan pemanfaatan

- SATPAM (Satuan Petugas Keamanan) dan juga perlunya memperhatikan konstruksi gedung agar layak untuk digunakan.
2. Lingkungan kerja non fisik, yaitu :
 - a. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan
Adanya komunikasi yang baik, rasa hormat dan kepatuhan antara atasan dan bawahan, maka tujuan instansi akan mudah tercapai.
 - b. Hubungan kerja antar rekan kerja
Menjalin hubungan antar rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah

Pengertian Produktivitas Kerja

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia, karena tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan mampu untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan berpengaruh secara langsung terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan yang sukses tidak hanya memberikan tugas tugas terhadap karyawan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawannya sehingga karyawan bisa merasa nyaman dalam bekerja. Sumber daya manusia yang sudah terpenuhi kebutuhannya, maka mereka akan memberikan kemampuan lebih dari yang diinginkan oleh perusahaan sehingga produktivitas dari karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan.

Hanasya (2016) mendefinisikan bahwa:

“ Produktivitas kerja adalah faktor penting di dalam perusahaan untuk menciptakan perusahaan yang memiliki daya saing, mencapai tujuan perusahaan, memiliki kinerja yang baik serta memenuhi proporsi dalam memangku kepentingan perusahaan ”.

Triton (2018) mendefinisikan bahwa :

“ Produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipakai atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang dipakai (input) ”.

Edy Sutrisno (2017:100) mendefinisikan bahwa :

“ Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien ”.

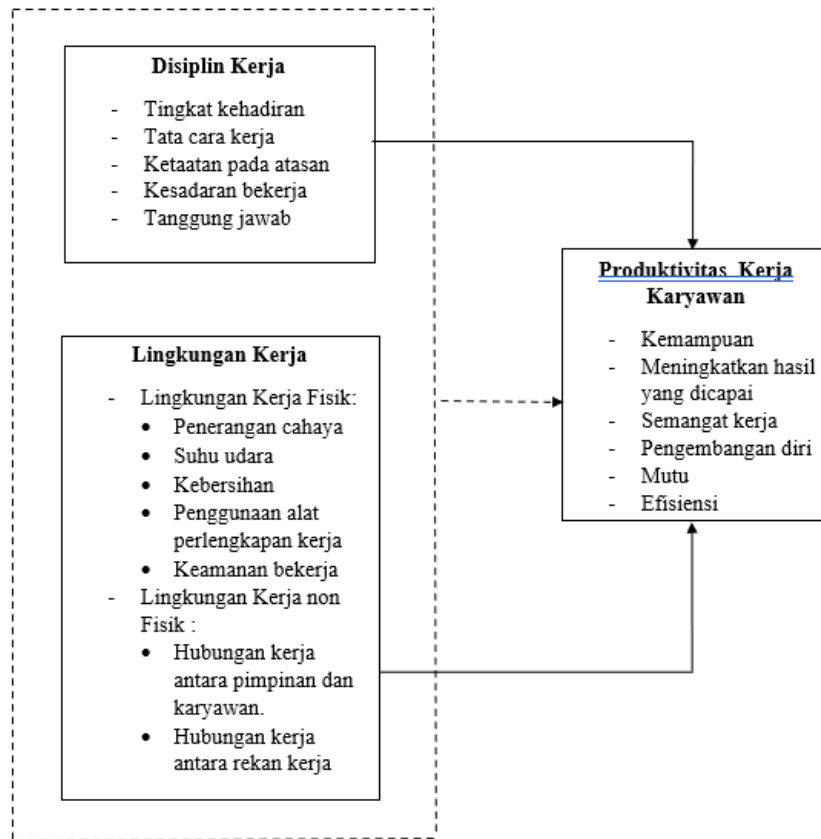
Berdasarkan definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu ukuran yang berdasarkan atas penggunaan sumber daya meliputi kualitas dan kuantitas dilihat dari input dan outputnya.

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2017:104) indikator untuk mengukur produktivitas kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan
Memiliki kemampuan guna menyelesaikan tugas yang diberikan. Kemampuan seseorang bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka ketika bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk melakukan peningkatan pencapaian dari sebelumnya. Hasil merupakan hal yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja
Merupakan usaha yang dilakukan untuk lebih baik dari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa melakukan pengembangan diri dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan diri. Pengembangan diri bisa dilakukakn dengan melihat tantangan serta harapan dengan apa yang akan dihadapi.
5. Mutu
Merupakan hasil pekerjaan yang memperlihatkan kualitas kerja dari karyawan. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang nantinya akan berguna bagi dirinya maupun perusahaan.
6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang dipakai. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh signifikan untuk karyawan
Dari paparan diatas maka dapat dibentuk suatu diagram kerangka pemikiran :



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Pengaruh Parsial : _____

Pengaruh Simultan : -----

Hipotesis

Adapun hipotesis itu dirumuskan dari rumusan masalah penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kausalitas dan pendekatan survey. Menurut Sugiyono (2019 :17) “ metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu , pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di tempat industri kerupuk di Kabupaten Tasikmalaya yaitu Pabrik Kerupuk Hikmah yang beralamatkan di Kp. Leuwilola, Desa Janggala, Kec. Sukaraja, Kab.Tasikmalaya, Jawa Barat, 46183.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Kuisioner, adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019:199). Kuisioner ditujukan kepada karyawan Pabrik Kerupuk Hikmah untuk memperoleh data. Setiap jenis responden dinilai dengan menggunakan skala. sikap yang berpedoman kepada skala likert. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2019:146).
2. Wawancara, merupakan cara yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang wajib diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal berasal responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2019: 231).
3. Observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan, melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut. Metode ini digunakan untuk mengamati secara langsung peristiwa atau fenomena yang menjadi fokus penelitian. (Sugiyono, 2019:297).
4. Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini alat analisis data yang akan digunakan penulis sebagai berikut:

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018:95). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

X1	= Disiplin Kerja
X2	= Lingkungan Kerja
Y	= Produktivitas Kerja
b1	= Koefisien Regresi Disiplin Kerja
b2	= Koefisien Regresi Lingkungan Kerja
e	= Error (nilai residu)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5037.11099560
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.088
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

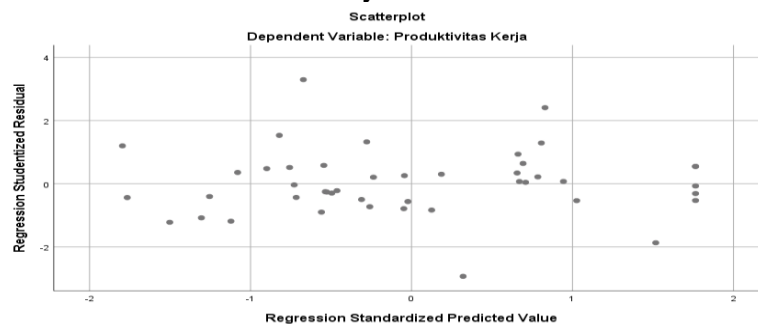
Sumber : Olah data primer, 2023

Hasil yang didapat dari pengolahan SPSS versi 25 diperoleh nilai signific. Asymp sig 0,200 > 0,05, maka data berdistribusi normal. Selain itu dilihat dari *output chart* grafik histogram membentuk meloncong maka data terdistribusi normal. Dan berdasarkan hasil gambar p-plot titik-titik tersebut mengikuti dan mendekati garis diagonal maka model regresi ini memenuhi uji normalitas

Uji Multikolinearitas**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1 (Constant)	12972.467	5526.706		2.347	.024		
X1	.164	.128	.151	1.287	.205	.771	1.297
X2	.550	.097	.661	5.639	.000	.771	1.297

Hasil pengujian SPSS versi 25 nilai uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing masing variabel bebas X1 dan X2 adalah 1,297 dan nilai *Tolerance* sebesar 0,771 maka nilai $VIF < 10 = 1,297 < 10$ dan nilai $Tolerance > 0,1 = 0,771 > 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Kesimpulan : Data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena membentuk pola yang tidak jelas, tidak terdapat pola tertentu pada titik-titik yang menyebar.

Dari hasil uji heterokedastisitas diketahui bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Dapat diketahui nilai *rank spearman's rho* Disiplin kerja $0,267 > 0,05$ dan Lingkungan Kerja $0,608 > 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi**Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.745 ^a	.555	.534	5155.647	1.320

Sumber : Olah data primer, 2023

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai DW $1,320 > -2$ dan DW $1,320 < +2$, yang artinya tidak ada autokorelasi. Model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta		t	Sig.
1	(Constant)	12972.467	5526.706		2.347	.024
	Disiplin Kerja	.164	.128	.151	1.287	.205
	Lingkungan Kerja	.550	.097	.661	5.639	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan dari hasil uji Regresi Linier Berganda data yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS versi 25 maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12972,467 + 0,164X_1 + 0,550X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 12972,467 menunjukkan jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja maka Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 12972,467.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,164 artinya setiap kenaikan satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,164 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Disiplin Kerja akan menurunkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,164 satuan.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,550 artinya setiap kenaikan 1 satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,550 satuan. Sebaliknya setiap 1 satuan Lingkungan Kerja akan menurunkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,550 satuan.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.534	5155.64747

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

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai korelasi simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,745. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori kuat. Nilai korelasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan memiliki nilai positif artinya meningkatkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dapat pula meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan dan sebaliknya, penurunan disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersamaan atau simultan dapat pula menurunkan Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil perhitungan diperoleh R^2 adalah sebesar $0,555 \times 100\%$ atau sebesar 55,5%. Artinya besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan sebesar 55,5% terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik kerupuk Hikmah, sedangkan sisanya sebesar 44,5% adalah pengaruh faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada pabrik kerupuk Hikmah bisa meliputi motivasi, keterampilan dan lainnya.

Selanjutnya, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji F (simultan). Pengujian ini dapat dilihat dari perhitungan dari tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1392906480.972	2	696453240.486	26.201	.000 ^b
	Residual	1116389436.006	42	26580700.857		
	Total	2509295916.978	44			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai Sig F 0,000 dengan tingkat signifikan 5% maka $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $26,201 > 3,204$, artinya H_a diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	12972.467	5526.706		2.347	.024			
Disiplin Kerja	.164	.128	.151	1.287	.205	.467	.195	.132
Lingkungan Kerja	.550	.097	.661	5.639	.000	.733	.656	.580

Hasil perhitungan Disiplin Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,205 < \text{sig. } 0,05$. Dengan demikian H_a ditolak dan H_o diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan..

Hasil perhitungan lingkungan kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig. } 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja yang dirasakan oleh karyawan pabrik kerupuk Hikmah memiliki kriteria sangat tinggi terutama pada tingkat kehadiran yang telah diterapkan oleh karyawannya. Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh karyawan pabrik kerupuk Hikmah memiliki kriteria yang mendukung, sudah sesuai dan nyaman terutama dalam hubungan sesama karyawan. Dan Produktivitas Kerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan pabrik kerupuk Hikmah memiliki kriteria sangat tinggi terutama usaha karyawan dalam meningkatkan hasil yang dicapai.
2. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya apabila karyawan tidak menerapkan disiplin kerja maka produktivitas kerja karyawan akan tetap berjalan dengan baik.
4. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan maka semakin maksimal juga produktivitas kerja karyawannya, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang disediakan kurang memadai maka produktivitas kerja karyawannya tidak akan maksimal

Saran

Saran yang dapat diberikan setelah menganalisis hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik kerupuk Hikmah yang diambil dari skor terendah pada indikator tiap variabel sebagai berikut :

1. Berdasarkan skor terendah variabel Disiplin Kerja, dengan indikator saya bekerja dengan sukarela tanpa adanya paksaan dari siapapun. Maka dari itu sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan kesadaran bekerja dari karyawannya dengan cara memberikan motivasi yang dapat meningkatkan kesadaran dalam bekerja supaya karyawan tersebut bekerja dengan sukarela tanpa adanya paksaan dari siapapun.
2. Berdasarkan skor terendah variabel Lingkungan Kerja, dengan indikator perlengkapan penerangan lampu yang digunakan saya dalam ruangan kerja sudah baik dan pencahayaan di tempat kerja saya sudah memadai. Maka dari itu disarankan sebaiknya perusahaan harus memperhatikan fasilitas penerangan cahaya dengan cara melakukan pengecekan setiap bulannya untuk memastikan fasilitas penerangan cahaya masih layak digunakan atau tidak. Jika fasilitas yang ada dirasa sudah tidak layak sebaiknya segera untuk melakukan penggantian dengan yang baru.
3. Berdasarkan skor terendah variabel Produktivitas Kerja Karyawan, dengan indikator saya tidak pernah mengeluh terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya. Maka dari itu sebaiknya perusahaan harus bisa meningkatkan semangat kerja karyawannya. Dengan cara menciptakan kompetisi yang sehat bisa dengan memberikan bonus untuk karyawan yang menyelesaikan targetan kurang dari waktu yang ditentukan, menghargai setiap usaha yang dilakukan oleh karyawan, membangun kepercayaan kepada karyawan.
4. Menurut hasil penelitian yang telah saya lakukan yaitu didapatkan variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Maka dari itu sebaiknya perusahaan harus bisa menyediakan fasilitas dalam bekerja dengan baik. Dengan cara menyediakan perlengkapan yang digunakan dalam bekerja, mempertahankan hubungan baik yang ada pada perusahaan.
5. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sifatnya pengembangan dengan menambahkan variabel independen atau faktor-faktor lain yang akan diteliti, menentukan objek penelitian, merumuskan masalah, menentukan hipotesis, menyimpulkan hasil secara cerdas dan sebagainya. Sehingga dapat dilihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja

karyawan dan dapat menjadi bahan perbandingan serta menambah wawasan pengetahuan permasalahan yang menyangkut produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Bungin, Burhan. (2018). *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif Untuk Studi Sosiologi, Kebijakan, Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Darmadi. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 3(3), 240-247.
- Dewi, S. R., Sandhi, N., & Gentari, R. E. (2022). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. Jurnal Ekobis Dewantara, 6(1), 357-365.
<http://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/347>
- Fransisca, V. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfa Surya Mandiri*. EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 1(1), 15-25. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi/article/view/885>.
- Ghazali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 9*, Cet. ke-29. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gopar, I. A. (2021). *Pengaruh Disiplin, Pelatihan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal Pelita Ilmu, 15(01), 53-57.
<https://www.jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/jpi/article/view/821>
- Hanasya, J. (2016). *Testing The Effects of Food Quality, Price Fairness, and Physical Environment on Customer Satisfaction in Fast Food Restaurant Industry*. Journal of Asian Business Strategy, Vol. 6, Issue 2, p. 31-40.
- Hartawan, D. H., & Lemiyana, L. (2019). *Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Semeru Jaya Teknik Palembang*. Jurnal Keuangan Dan Bisnis, 17(2), 52–61
- Haryo, B. D., & W, H. D. 2018. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Metec Semarang*. Diponegoro Journal of Management, 1–6.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Prawoto, A., dan Hasyim, W. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang*. Ikraith-Ekonomika, 5(3), 276-286..
<https://journals.upiyai.ac.id/index.php/IKRAITHEKONOMIKA/article/download/2485/1873>.
- Khairunnisa. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Binjai*. Jurnal Pancabudi Universitas Pembangunan Panca Budi, 1 (1).
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mutiasari, M., Rahmawati, H. U., & Suseno, S. (2021). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap*. AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi, 4(2), 98-113.
<https://www.jurnal.unugha.ac.id/index.php/amn/article/view/155>
- Pramana, H., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul*. Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management, 3(2), 331-351.
<https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/manageria/article/view/2478>
- Putra. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Ibu Kartini Kisaran*. Journal of Science and Social Research, 2(August), 153–158.
- Putu, N., Claudia, C., & Suana, I. W. 2018. *Denpasar Agung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Keberhasilan organisasi perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi ters*. 7(10), 5379–5406.
- Ramadon, Syahri., Yanti Pasmawati., C. D. K. 2(017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja*. Universitas Bina Darma, 3(12), 1–12.
- Raviantob. 2013. *Produktivitas dan Pengukurannya. Seri Produktivitas VIII. PT. Binaman Teknik*. Jakarta.

- Rumtutmey, J. G., Lopian, J. S., & Pandowo, M. H. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(1), 500-509.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38150>
- Sadikin, M. R., & Mianti, T. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistis, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen Nonteknik PT Asuransikpo Ambassador*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 3(2), 253-266.
http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_149330787359.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang*. Among Makarti, 11(1). <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160>.
- Sarita, E. R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD. Bagong Kediri*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2(2), 190-204. <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/optimal/article/view/485>.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Segoro, W., & Pratiwi, W. K. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(2), 880-888. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/701>..
- Soputan, Gabby E. M., Sompie, B. F., dan Mandagi, R. J. M., (2014). *Manajemen Resiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)*. Jurnal Ilmiah Media Engineering.4(4), 229-238. Pascasarjana Teknik Sipil Universitas Sam Ratulangi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sukri, M. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang Tahun 2014)*. Jurnal Ilmu Adminitrasi Negara.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. (2016). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado*. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 4(3).
- Triton. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. 2018
- Van de Lande, R., Maurice-Stam, H., Van Vuurden, D., Grootenhuis, M., & Schouten-van Meeteren, A. 2016. *Qos-50Adaptive Behaviour in Children With Low Grade Glioma*. *Neuro-Oncology*, 18(suppl 3), iii156.2-iii156. <https://doi.org/10.1093/neuonc/now081.50>
- Wirawan, P. J. , Haris, I. A., & Suwena, K. R. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bagian Produksi Pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 10(1), 305. <http://doi.org/10.23887/ijpe.v10i1.20149>