

Analysis Of Discipline And Work Environment On The Work Productivity Of Employees At The Auto2000 Workshop In Medan-Binjai

Analisis Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bengkel Auto2000 Cabang Medan-Binjai

Muhammad Arkan Sitepu ¹⁾; Samrin ²⁾; Abdi Setiawan ³⁾

^{1,2,3)} Management Study Program, Faculty of Social Sciences, Panca Budi University, Medan

Email: ¹⁾ sitepuarkanns@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [04 Maret 2026]

Revised [27 April 2026]

Accepted [30 April 2026]

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

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bengkel AUTO2000 Cabang Medan-Binjai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh karyawan bengkel AUTO2000 Cabang Medan-Binjai yang berjumlah 35 orang, dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui perbaikan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

ABSTRACT

The purpose of this study to analyse the effect of work discipline and work environment on the work productivity of employees at the AUTO2000 Workshop in Medan-Binjai. This study uses a quantitative approach with an associative research design. The population and sample of this study are all 35 employees of the AUTO2000 Workshop in Medan-Binjai, using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analysed using multiple linear regression with the SPSS program. The results showed that, partially, work discipline did not have a significant effect on employee productivity, while the work environment had a positive and significant effect on productivity. Simultaneously, work discipline and work environment have a significant effect on employee productivity. The results of this study are expected to be taken into consideration by management in improving productivity through the creation of a more conducive work environment.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan perlu didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang kompeten untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Tenaga kerja yang disiplin, produktif, dan bertanggung jawab merupakan komponen penting dalam meningkatkan efisiensi organisasi. Pada perusahaan otomotif seperti AUTO2000 Cabang Medan-Binjai, keberhasilan dalam memberikan layanan terbaik kepada pelanggan sangat dipengaruhi oleh kinerja produktif dari para pegawainya. Produktivitas kerja dapat dipahami sebagai rasio antara hasil yang diperoleh dengan seluruh sumber daya yang dimanfaatkan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada tingkat individu, konsep ini menggambarkan sejauh mana seorang karyawan mampu untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam menghasilkan produk dan layanan yang memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan. Semakin tinggi produktivitas seseorang, maka akan semakin optimal pula hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya yang lebih hemat (Mangkunegara, 2021).

Disiplin kerja merupakan wujud sikap serta kesungguhan individu dalam mematuhi berbagai ketentuan, norma, dan peraturan dalam lingkungan kerja. Konsep ini mencerminkan sejauh mana karyawan menunjukkan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan sekaligus menegaskan tanggung jawab personal dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diemban. Penerapan disiplin kerja yang konsisten akan membentuk pola perilaku kerja yang selaras dengan standar organisasi, sehingga mendukung terbentuknya suasana kerja yang tertata, efisien, dan berorientasi pada peningkatan produktivitas (Sutrisno, 2017). Selain faktor disiplin, kondisi lingkungan kerja turut berkontribusi secara signifikan dalam memengaruhi produktivitas. Lingkungan kerja merujuk pada keseluruhan situasi yang mengelilingi pegawai, baik dalam bentuk unsur fisik maupun nonfisik, yang berpotensi memengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Sedarmayanti (2018) menjelaskan lingkungan kerja mencakup keadaan

ruang kerja, kelengkapan peralatan, metode kerja, serta pengaturan aktivitas individu dan kelompok yang dapat berdampak terhadap kenyamanan dan kinerja karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat berfungsi sebagai faktor pendukung maupun penghambat dalam pencapaian produktivitas organisasi..

AUTO2000 sendiri telah menjadi dealer resmi terbesar untuk Toyota di Indonesia yang berada di bawah PT Astra International Tbk. Perusahaan ini telah didirikan sejak tahun 1975 dengan menggunakan nama Astra Motor Sales, kemudian pada tahun 1989 secara resmi mengubah identitasnya menjadi AUTO2000. Sebagai bagian dari Astra, AUTO2000 memiliki peran yang penting dalam distribusi dan pelayanan penjualan kendaraan Toyota di Indonesia dengan menjalin kerja sama dengan PT Toyota Astra Motor selaku agen tunggal pemegang merek.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Mangkunegara (2021) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan indikator yang menunjukkan rasio antara hasil yang diperoleh dengan seluruh sumber daya yang dimanfaatkan sebagai masukan dalam proses kerja. Dalam perspektif kinerja karyawan, produktivitas mencerminkan kapasitas individu untuk menghasilkan produk dan layanan sesuai dengan kriteria kualitas yang telah ditentukan oleh organisasi. Tingkat produktivitas yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan mampu mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan capaian kerja yang maksimal.

Disiplin Kerja

Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap individu yang bersedia dan sanggup menaati aturan serta ketentuan yang berlaku. Hal ini menunjukkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap panduan yang ditentukan organisasi, sekaligus menggambarkan sejauh mana tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan yang dijalankan. Dengan disiplin kerja yang kuat, karyawan akan berperilaku sesuai norma dan regulasi yang ada, sehingga membentuk suasana kerja yang tertib, efektif, dan berdaya guna. Bagi sebuah organisasi, adanya disiplin kerja memastikan bahwa ketertiban dan kelancaran dalam melaksanakan tugas tetap terjaga, sehingga tujuan dan hasil yang optimal dapat tercapai (Sibagariang, Malikhah dan Waruwu, 2025). Beberapa indikator untuk menilai disiplin kerja meliputi absensi, kepatuhan terhadap peraturan, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018) menjelaskan lingkungan kerja meliputi keseluruhan kondisi pada sekitar lokasi pekerjaan yang bisa memengaruhi karyawan saat melaksanakan pekerjaan mereka, baik dari aspek fisik ataupun non-fisik. Konsep ini mencakup semua alat dan bahan yang dipakai, situasi di sekitar area kerja, metode kerja, serta tata kerja baik untuk individu maupun kelompok. Lingkungan kerja berpengaruh besar pada kenyamanan, motivasi, dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan elemen penting yang bisa membantu atau justru menjadi penghambat penyelesaian tugas seseorang di dalam perusahaan.

Sementara itu, menurut Ramadhan, Samrin, dan Malikhah (2023) lingkungan kerja yang mendukung akan menghasilkan perasaan nyaman, aman serta pemberdayaan pada karyawan, yang akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal positif tersebut diharapkan dapat memperkuat tingkat kepuasan pegawai, yang selanjutnya berdampak pada perbaikan kinerja individu, menghasilkan pencapaian kerja yang menguntungkan bagi perusahaan dalam meraih tujuannya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh berbentuk angka dan diolah menggunakan metode teknik statistik guna mengetahui hubungan serta pengaruh antarvariabel secara objektif. Pendekatan tersebut digunakan untuk menguji hipotesis terkait pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bengkel. Sedangkan desain penelitian yang digunakan yaitu desain penelitian asosiatif dengan metode survei, yaitu suatu desain yang bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis keterkaitan dan pengaruh di antara dua variabel atau lebih.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada divisi bengkel di AUTO2000 Cabang Medan–Binjai, dengan tujuan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai sejauh mana disiplin serta lingkungan kerja

berhubungan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam konteks perusahaan otomotif. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada Oktober 2025 hingga Januari 2026.

Populasi Sampel dan Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini populasinya mencakup seluruh karyawan bengkel AUTO2000 Cabang Medan-Binjai yang berjumlah 35 orang. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh atau sensus, sehingga seluruh anggota populasi akan dijadikan responden penelitian. Penelitian ini melibatkan 2 (dua) variabel bebas yaitu, disiplin kerja (X1) sebagai variabel bebas pertama, lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas kedua. Serta menggunakan 1 variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y).

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data ini diperoleh dari penyebaran kuesioner tertutup dengan skala likert untuk mengukur tingkat disiplin kerja, lingkungan kerja, serta produktivitas kerja. Pengukuran data menggunakan kuesioner yang telah melalui pengujian validitas dan reabilitas dengan skala likert. Proses analisis data dilakukan secara bertahap, meliputi uji statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda. Model regresi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah:

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

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan uji t untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel secara parsial, uji F untuk menilai pengaruh variabel independen secara simultan, serta analisis koefisien determinasi guna mengetahui sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan variasi pada kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Karakteristik Responden

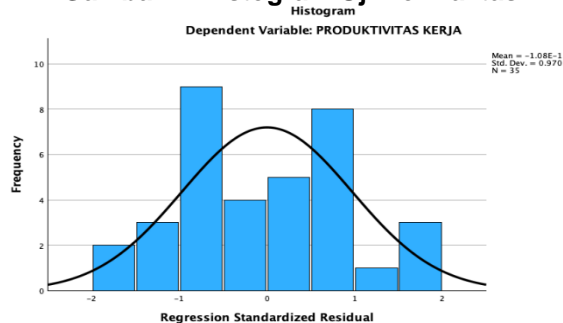
Data Karakteristik Responden	N	%
Jabatan		
Kacab	1	2,9%
Admin	2	5,7%
Service Advisor	4	11,4%
Spareparts	4	11,4%
Mekanik	16	45,7%
Vallet	1	2,9%
Cleaning Service	6	17,1%
Wash	1	2,9%
Total	35	100%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	33	94,3%
Perempuan	2	5,7%
Total	35	100%
Umur		
<25	21	60%
26-35	13	37,1%
36-40	1	2,9%
Total	35	100%
Pendidikan		
SMA	32	91,4%
STRATA	3	8,6%
Total	35	100%
Lama Bekerja		
<3 Tahun	17	48,6%
4-5 Tahun	17	48,6%
>5 Tahun	1	2,9%
Total	35	100%

Sumber: Peneliti (2026)

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk memastikan data residual terdistribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan grafik Normal P- Plot, histogram, dan uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov.

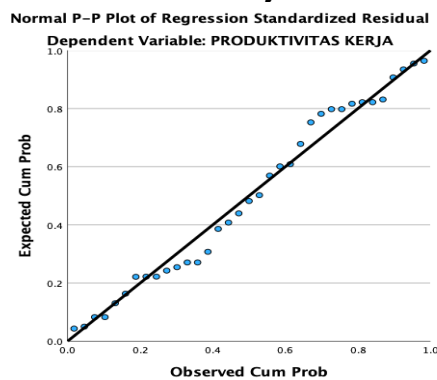
Gambar 1. Histogram Uji Normalitas



Sumber: Peneliti (2026)

Berdasarkan gambar 1, histogram residual memperlihatkan pola distribusi yang simetris menyerupai kurva normal, nilai rata-rata residual berada disekitar nol dengan standar deviasi yang mendekati satu, sehingga mendukung hasil grafik P-Plot.

Gambar 2. P-Plot Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 2 diatas, Hasil P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, yang dapat diartikan terpenuhinya asumsi normalitas.

Tabel 2. Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0E-7
	Std. Deviation		3.03074674
Most EXtreme Differences	Absolute		.107
	Positive		.107
	Negative		-.103
Test Statistic			.107
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.387
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.374
		Upper Bound	.399

Sumber: Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 2, hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test memiliki nilai sig. 0,200 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

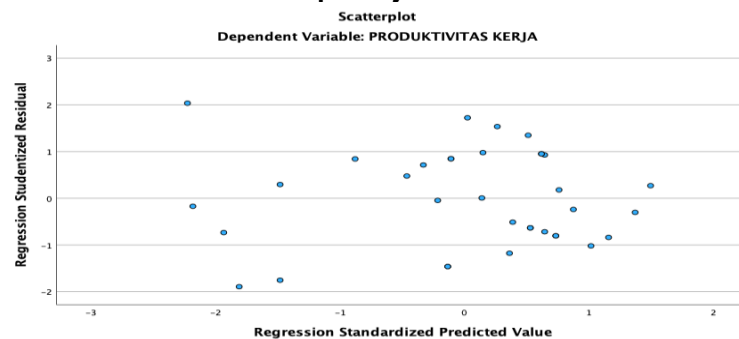
Model		Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta					
1	(Constant)	13.472	7.392		1.822	.078			
	Disiplin Kerja	-.021	.264	-.011	-.078	.938	.906	1.104	
	Lingkungan Kerja	.294	.069	.620	4.240	.178	.906	1.104	

Sumber: Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 3, nilai VIF variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah $1,104 < 10$ dan nilai Tolerance Value. $0,906 > 0,1$. Maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Peneliti (2026)

Berdasarkan gambar 3, grafik scatterplot yang menggambarkan heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik residu yang tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, tanpa ada pola yang jelas, baik meruncing maupun melebar. Ini menunjukkan bahwa varians residu tetap konsisten di setiap nilai prediksi, yang berarti model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas dan asumsi homoskedastisitas dalam analisis regresi telah dipenuhi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta			
1	(Constant)	13.472	7.392		1.822	.078	
	DISIPLIN KERJA	-.021	.264	-.011	-.078	.938	
	LINGKUNGAN KERJA	.294	.069	.620	4.240	<.001	

Sumber: Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 4, nilai hasil uji regresi linear berganda:

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

Nilai konstanta (a) sebesar 13,472 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja diasumsikan bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka produktivitas kerja tetap berada pada angka 13,742. Dengan demikian, konstanta tersebut mempresentasikan tingkat dasar produktivitas kerja sebelum dipengaruhi oleh variabel independen. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (b1) sebesar -0,021 mengindikasikan adanya hubungan negatif antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan diikuti oleh penurunan produktivitas kerja

sebesar 0,021 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Sementara itu, koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b_2) sebesar 0,294 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,294 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji T (Parsial)

Tabel 5. Uji T (Parsial) Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.966	8.343		3.112	.004
	DISIPLIN KERJA	.323	.309	.179	1.045	.304

Sumber: Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 5, hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa nilai sig disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah $0,304 > 0,05$ dan nilai t hitung $1.045 <$ nilai t tabel 2.037 . Maka H_1 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

Tabel 6. Uji T (Parsial) Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.041	4.834		2.698	.011
	LINGKUNGAN KERJA	.293	.065	.617	4.498	<.001

Sumber: Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 6, hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa nilai sig lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja adalah $<0,001 <$ $0,05$ dan nilai t hitung $4.498 >$ nilai t tabel 2.037 . Maka H_2 diterima. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Uji F (Simultan) Disiplin dan Lingkungan terhadap Produktivitas Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of squares	df	Mean square	f	Sig.
1	Regression	191.581	2	95.791	9.815	<.001 ^b
	Residual	312.304	32	9.760		
	Total	503.886	34			

Sumber: Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui nilai signifikansi untuk disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar $<0,001 <$ $0,05$ dan f hitung $9,815 >$ nilai f tabel $3,29$. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis H_3 dinyatakan diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R.Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.380	.341	3.124

Sumber: Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 8, variabel dipengaruhi nilai koefisien R square (R^2) sebesar 0,380 atau 38%. sehingga dapat diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,380 (38%).

Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bengkel

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) memperlihatkan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan negatif dengan produktivitas kerja, yang berarti setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja cenderung menurunkan produktivitas sebesar -0,021 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap dalam kondisi tetap. Namun demikian, pengaruh negatif tersebut tidak bersifat signifikan secara statistik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmansyah dan Cahyadi (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada BLP Property. Temuan tersebut juga konsisten dengan hasil pengujian variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada objek penelitian yang sama, di mana disiplin kerja tidak menjadi faktor penentu dalam meningkat atau menurunnya produktivitas karyawan. Hal ini memperkuat asumsi bahwa produktivitas kerja tidak semata-mata ditentukan oleh tingkat disiplin, melainkan membutuhkan dukungan dari faktor-faktor lain yang lebih substansial.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bengkel

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) memperlihatkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,294 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung mampu menciptakan rasa nyaman, motivasi, serta efektivitas kerja karyawan sehingga akan memberikan peningkatan pada produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ahmad dan Ivani (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astra International AUTO2000 MT Haryono Balikpapan. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bengkel

Berdasarkan hasil pengujian f, dapat disimpulkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam uji koefisien R², didapatkan besar pengaruh variabel disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,380 (38%). Produktivitas tidak hanya mengukur seberapa banyak hasil yang dicapai, melainkan juga mencerminkan tingkat kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi serta kontribusinya dalam menciptakan nilai tambah. Peningkatan produktivitas kerja menandakan bahwa proses kerja berjalan dengan efektif dan efisien, sedangkan penurunan produktivitas menunjukkan adanya hambatan atau ketidaksesuaian dalam pelaksanaan pekerjaan. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang berkaitan dengan individu maupun organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan bengkel AUTO2000 cabang Medan-Binjai.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bengkel AUTO2000 cabang Medan-Binjai.
3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bengkel AUTO2000 cabang Medan-Binjai.

Saran

1. Pihak perusahaan diharapkan dapat melakukan upaya dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja, mencakup aspek fisik maupun nonfisik, seperti intensitas pencahayaan, kelancaran sirkulasi udara, kebersihan area kerja, serta hubungan kerja antar karyawan dan atasan, karena faktor-faktor tersebut terbukti berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan komunikasi internal dan pola kepemimpinan yang suportif, agar tercipta suasana kerja yang kondusif, kolaboratif, dan mampu mendorong motivasi serta kinerja karyawan secara berkelanjutan.
3. Perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan, sehingga hambatan atau penurunan kinerja dapat segera diidentifikasi dan ditangani secara tepat.

4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel penelitian, dengan tidak hanya berfokus pada variabel yang telah digunakan, tetapi juga mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, maupun gaya kepemimpinan yang diperkirakan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., & Ivani, K. A. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra International Tbk, Auto 2000 Mt Haryono Balikpapan*. Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 272-4796 (online), 5(1), 196-202.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Pamungkas, M. S. D. (2021). *Produktifitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PTPN X(Studi Pada Pegawai PT Perkebunan Nusantara XKediri)* (Doctoral dissertation, STIE Malangkeucwara).
- Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada BLP Property*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI), 4(2), 221-229.
- Ramadhan, H. D., Samrin, S., & Malikhah, I. (2023). *Analysis of leadership style, environment and work motivation on employee job satisfaction at PT PLN (Persero) UP3 North Medan*. Journal of Management Science (JMAS), 6(3), 569-575.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, B. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pertamina Retail*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 9(1), 27-40.
- Sibagariang, H., Malikhah, I., & Waruwu, A. A. (2025). *Analisis Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan*. Economics and Digital Business Review, 6(1), 921-934.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, E (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta; Prenada Med Grup*.