

The Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Productivity At Hasgradini Cibereum Tasikmalaya Convection

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Hasgradini Cibereum Tasikmalaya

Tati Alyanti ¹⁾; Arga Sutrisna ²⁾; Ai Kusmiati Asyiah ³⁾

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

Email: ¹⁾ tatialyanti123@gmail.com; ²⁾ argasutrisna@unper.ac.id; ³⁾ aikusmiati@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [1 Agustus 2023]

Revised [29 Agustus 2023]

Accepted [3 September 2023]

KEYWORDS

In fluence Of Work Environment, Work Discipline and Employee 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 pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Hasgradini Cibereum Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel peneliti sebanyak 50 responden dari karyawan Hasgradini Cibereum Tasikmalaya. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder kemudian diolah menggunakan aplikasi mendeley. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee productivity at the Hasgradini Cibereum Tasikmalaya Convection. The method used in this study is a quantitative approach with a sample of 50 respondents from Hasgradini Cibereum Tasikmalaya employees. The data used in this study are primary data and secondary data which are then processed using the Mendeley application. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The results show that simultaneously the work environment and work discipline have a significant effect on employee productivity. Partially, the work environment has a significant effect on employee productivity. Exactly work discipline has a significant effect on employee work productivity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah mesin dari sebuah organisasi selain menjadi elemen utama yang diperlukan untuk keberadaannya dan mencapai tujuan organisasi. Pentingnya manajemen sumber daya manusia karena faktor manusia merupakan subyek utama dalam seluruh kegiatan operasional suatu organisasi. Semakin mampu sumber daya manusia maka akan semakin baik pula hasil yang diperoleh begitu pula sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka akan semakin rendah pula hasilnya karena secanggih apapun sarana dan prasarana suatu organisasi, tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang terampil dan produktif akan menghambat tercapainya tujuan organisasi, (Amal & Rizqi, 2022)

Salah satu faktor yang menunjang kualitas sumber daya manusia pada suatu organisasi di perusahaan adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja, jika lingkungan kerja nyaman dan pegawai pada perusahaan disiplin tentunya sumber daya manusia akan baik dan produktivitas pada perusahaan akan meningkat. (Madjidi et al., 2022) Lingkungan kerja di sebuah organisasi sangat penting. Lingkungan kerja dikatakan baik dan layak apabila manusia dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. ketika lingkungan kerja benar-benar tidak nyaman, maka pekerjaan pun akan sangat terasa melelahkan hal ini dirasakan oleh satu atau beberapa orang karyawan, maka mereka bisa saja pergi dari perusahaan, dalam (Madjidi et al., 2022)

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan disiplin kerja mencerminkan sikap, tingkah laku dan perbuatan atau tingkah laku pegawai menurut peraturan atau ketentuan tertentu dari perusahaan. Jika disiplin berkaitan dengan pengaturan waktu kerja, pegawai masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan aturan waktu kerja tetap, dalam (Vionita, 2021)

Produktivitas kerja selalu diarahkan terhadap bagaimana cara melakukan sesuatu secara efektif, suatu hal dapat dikatakan secara efektif jika pemanfaatannya dari berbagai aspek benar benar tepat sesuai dengan sasaran dan tujuan yang diinginkan. dapat di katakan efisien apabila dilakukan dengan cara mempertimbangkan aspek biaya, sarana prasarana, sumberdaya manusia & material, dan

memanfaatkan waktu secara efisien. beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, dalam (Sumajow et al., 2018).

Gambar 1 Gambar Produktivitas Kerja Karyawan



Sumber : Konveksi Hasgradini Cibeureum Tasikmalaya.

Gambar 1 Merupakan produktivitas kerja karyawan dari tahun 2017, sampai 2021 dimana produktivitas kerja karyawan terbilang kurang stabil per tahunnya. Dapat di lihat dari presentase dimana terjadi kenaikan pada tahun 2018 dan 2019, kemudian persentase produktivitas kerja mengalami persentase penurunan pada tahun 2021, dan produktivitas meningkat pada tahun 2021 namun peningkatan terbilang cukup kecil.

LANDASAN TEORI

Pengertian Lingkungan Kerja

Adapun pengertian lingkungan kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut (Sedarmayati & Rahadian, 2018). Dalam jurnal yang berjudul Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. mendefinisikan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah tempatnya tempat dimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.”.

Menurut (Afandi, 2016) . Dalam buku yang berjudul *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research* mendefinisikan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya sehingga pekerjaan yang telah di kerjakan dapat dilakuka secara optimal”.

Menurut (Afandi, 2016). Dalam buku yang berjudul *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research* menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat, dan kesiapan atau ketidaksiapan peralatan kerja.

Menurut (Afandi, 2016). Dalam buku yang berjudul *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research* menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja, seperti pendingin udara (AC), penerangan yang baik, dan lain-lain, yang dapat mempengaruhi kemampuan pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.”

Menurut (Sumajow et al., 2018). Dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, lingkungan Kerja, Dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi seorang karyawan dan dapat mempengaruhi mereka secara langsung atau tidak langsung, dan baik buruknya pekerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja.”

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan di atas maka penulis menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja baik itu alat yang di gunakan maupun suasana yang terdapat pada lingkungan kerja tersebut yang dapat menjadi pemicu utama dalam kenyamanan saat bekerja.

Indikator Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja fisik.

Sedarmayati dalam (Setiawan & Nuridin, 2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan dengan karyawan misalnya, meja kursi dan perlengkapan lainnya.
- b. Lingkungan yang ada pada sekitar tempat kerja seperti rumah, sekolah, dan jalan raya. Tidak hanya itu saja lingkungan perantara juga bisa di sebut sebagai lingkungan yang dapat mempengaruhi kenyamanan para pekerja seperti temperatur, kebisingan, dan kelembapan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik.

Tidak hanya lingkungan kerja fisik saja, lingkungan kerja non fisik juga memiliki peran penting dalam kenyamanan saat bekerja, berikut lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti dalam (Pangarso and Ramadhyanti 2017):

- a. Lingkungan kerja antar pegawai. Khusus untuk karyawan yang bekerja dalam kelompok, hubungan rekan kerja diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Konflik dapat memperumit lingkungan kerja dan menurunkan kualitas kerja dan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara mereka dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sama dan saling membantu.
- b. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan. Sikap atasan terhadap bawahan mempengaruhi aktivitas karyawan. Sikap bersahabat dan saling menghargai diperlukan agar atasan dan bawahan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama perusahaan. Sikap yang ramah oleh atasan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Di perusahaan, sikap pemimpin Karyawan saling menghormati dan perusahaan dapat berkembang.

Pengertian Disiplin Kerja

Adapun pengertian Disiplin kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut (Afandi, 2016). Dalam buku yang berjudul *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research* menyatakan bahwa:

“Disiplin adalah cara membangun karakter karyawan dan memastikan bahwa mereka secara konsisten bekerja dengan baik. Disiplin, perilaku dan gaya hidup tidak terbentuk dalam waktu yang lama. Salah satu proses pembentukan kepribadian ini dicapai melalui pembinaan. Pelatihan dilakukan secara bersama-sama antara karyawan, manajer dan seluruh karyawan organisasi.”

Menurut (Afandi, 2016). Dalam buku yang berjudul *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research* menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan motivasi untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.”

Menurut (Afandi, 2016). Dalam buku yang berjudul *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research* menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dibuat oleh pimpinan suatu organisasi, disetujui oleh direksi atau pemilik modal, diterima oleh serikat pekerja, dan diberitahukan kepada Departemen Tenaga Kerja agar para pegawai anggota organisasi merasa puas untuk melaksanakannya. mematuhi. mematuhi aturan-aturan yang melekat pada hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses rangkaian perilaku yang mewujudkan nilai-nilai ketundukan, ketundukan, keteraturan dan keteraturan.”

Menurut (Vionita, 2021). Dalam jurnal yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Padurenan Jaya Kontruksi* menyatakan bahwa:

“Disiplin adalah kesadaran dan kepatuhan individu terhadap semua aturan kelembagaan yang ditetapkan oleh manajemen untuk anggota organisasi dan dipaksakan secara sukarela atau mengikat oleh semua karyawan.”

Menurut (Sinambela, 2021). Dalam buku yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia [Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kerja]* menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku secara konsisten tanpa melanggar aturan yang telah ditentukan.”

Dari uraian yang telah di jelaskan di atas maka penulis menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu pelatihan dan kepatuhan seorang karyawan terhadap peraturan yang berlaku pada perusahaan

dimana ia bekerja, guna membentuk sikap dan karakter sesuai dengan aturan yang ada pada perusahaan tersebut.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan dalam (Tarigan & Priyanto, 2021)

1. Sikap adalah sebuah Perilaku karyawan yang dihasilkan dari kesadaran diri atau kemauan untuk menjalankan kewajiban dan aturan perusahaan berupa kehadiran terkait dengan kehadiran karyawan yang ada
2. Kemampuan untuk mengoperasikan dan menggunakan peralatan dengan benar dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain.
3. norma, yaitu ketentuan tentang apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan menurut aturan Selama karyawan mematuhi aturan dan sebagai acuan dalam bertindak sesuai aturan.
4. Karyawan yang secara sadar mengikuti aturan yang ditetapkan perusahaan dan mengikuti gaya kerja yang ditetapkan perusahaan.
5. Tanggung jawab adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan aturan perusahaan.

Pengertian Produktivitas

Adapun pengertian Produktivitas kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut (Darmadi, 2018) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya" menyatakan bahwa:

"Produktivitas berasal dari kata "produktif" yang berarti kemungkinan untuk menemukan sesuatu, jadi produktivitas adalah cara terstruktur untuk menemukan potensi yang ada pada barang/benda, dapat diartikan sebagai proses aktif. Filosofi produktivitas pada hakekatnya dapat dipahami sebagai keinginan dan usaha setiap orang (secara individu maupun kolektif) untuk senantiasa meningkatkan kualitas hidup dan kualitas hidupnya."

Menurut (Darmadi, 2018). Dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya" menyatakan bahwa:

"Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk melakukan aktivitas yang menghasilkan kualitas produk yang memadai atau hasil tenaga kerja dalam waktu yang lebih singkat daripada usaha."

Menurut (Darmadi, 2018) Dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya" menyatakan bahwa:

"Produktivitas kerja berasal dari kata produktif yang mencakup semua kegiatan yang menghasilkan hasil kerja untuk menilai apakah seseorang bekerja ada hasilnya atau tidak, maka dapat dikatakan tenaga kerja produktif yang berhasil apabila karyawan dapat menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu".

Menurut (Darmadi, 2018) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya" menyatakan bahwa:

"Produktivitas adalah efisiensi menghasilkan *output* dibagi dengan efisiensi penggunaan *input*. Produktivitas individu dalam konteks ini adalah rasio efisiensi produksi (efisiensi maksimum) terhadap efisiensi *input* (tenaga kerja), termasuk kuantitas dan kualitas, pada satu unit lokasi pada waktu tertentu."

Menurut (Afandi, 2016) dalam buku yang berjudul Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research, menyatakan bahwa:

"Produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung atau jumlah yang di hasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung"

Berdasarkan definisi di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Produktivitas Kerja adalah ukuran dan nilai sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah di berikan dan membandingkan hasil dari tugas tugas yang telah di selesaikan apakah hasil tersebut lebih baik dari hasil sebelumnya atau lebih buruk dari sebelumnya.

Indikator produktivitas kerja.

Menurut (Afandi, 2016). mengemukakan bahwa produktivitas kerja di perlukan beberapa indikator diantaranya:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah hasil yang dicapai pekerja dalam volume tertentu dibandingkan dengan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan ukuran hasil yang berkaitan dengan kualitas produk yang dihasilkan pekerja, dalam hal ini kemampuan pekerja menyelesaikan pekerjaan secara teknis terhadap standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut pengorganisasian output dan memaksimalkan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan lainnya. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan tentang aktivitas yang awalnya ditugaskan hingga hasilnya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang di gunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif dimana data yang di dapatkan di analisis dan di ukur menggunakan statistik atau kuantitatif, melalui metode kausalitas dengan pendekatan survei.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Konveksi Hasgradini yang terletak di Jl. Bantargedang, Karsanegara, Kec. Cibureum, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46196

Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data dari responden, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Study Lapangan dilakukan untuk menghasilkan data primer, dalam studi lapangan penulis melakukan observasi, wawancara, dan kuisisioner.
 - a. Observasi, observasi dilakukan untuk mendapatkan tempat penelitian dan meminta izin untuk melakukan izin di tempat tersebut, serta meminta data yang ada di perusahaan tersebut
 - b. wawancara, termasuk melakukan wawancara dengan manajemen atau bahkan karyawan konveksi Hasgradini, yang juga dijadikan responden kepada untuk memperoleh informasi yang diperlukan
 - c. Kuesioner, termasuk mengirimkan daftar pertanyaan khusus kepada responden yang merupakan karyawan konveksi Hasgradini.
2. Studi pustaka. Studi pustaka di lakukan untuk menghasilkan data sekunder, data sekunder di peroleh dari jurnal lalu kemudian di olah menggunakan aplikasi Mendeley.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (independen) yaitu pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel (x) dan terdapat 1 variabel terikat (dependen) yaitu Produktivitas Kerja Karyawan.

Alat analisis yang di gunakan yaitu:

Analisis Regresi Berganda

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

Keterangan:

- Y = Produktivitas Kerja Karyawan.
A = Intercept.
b1 = Koefisien Regresi variabel X1 (Lingkungan Kerja).
b2 = Koefisien Regresi variabel X2 (Produktivitas Kerja).
X1 = Lingkungan Kerja.
X2 = Disiplin Kerja.
E = error/ variabel lain yang tidak diteliti.

Analisis Koefisien Korelasi

Menurut (Astuti, 2017) Analisis korelasi dapat didefinisikan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk: Mengukur kedekatan hubungan antara dua variabel. Variabel itu sendiri dapat dipahami sebagai properti dari objek yang diselidiki. Dalam analisis korelasi, peneliti mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, terlepas dari variabel mana yang mereka pengaruhi atau dipengaruhi, dan seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Analisis korelasi yang dilakukan menghasilkan nilai

yang disebut koefisien korelasi. Koefisien korelasi bisa positif atau negatif, dan nilai koefisien korelasi berkisar dari -1 hingga +1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Berdasarkan pengolahan SPSS versi 25 adapun uji Normalitas pada Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstanda rdized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	2530.631 05856
Most Differences	Extreme	Absolute	.104
		Positive	.104
		Negative	-.053
Test Statistic			.104
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Pada Asymp.sig 2 didapat nilai sebesar 0,200 yang artinya lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Maka uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan SPSS versi 25 diperoleh hasil Uji Multikolineritas pada tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1(Constant)	9309.605	1354.757		6.946	.000		
total_x1	.312	.178	.260	.217	.007	.367	2.728
total_x2	.421	.117	.574	4.482	.001	.367	2.728

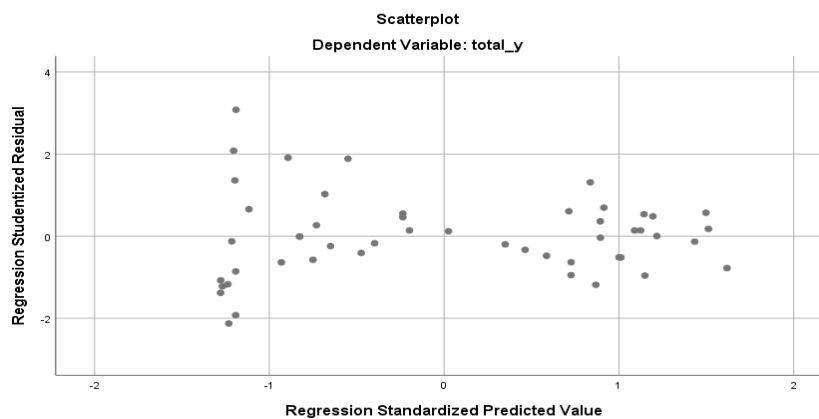
a. Dependent Variable: total_y

Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom VIF menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (2,728 < 10) dan Disiplin Kerja (2,728 < 10). Kemudian pada kolom *Tolerance* Lingkungan Kerja (0,367 > 0,10) Disiplin Kerja (0,367 > 0,10). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak terjadi multikolineritas sehingga uji multikolineritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian SPSS versi 25 untuk menguji Uji Heteroskedastitas dapat dilihat dari grafik *Scatterplot* pada Gambar 3 sebagai berikut:

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023.

Dari Gambar 3 diatas dapat di ketahui bahwa terdapat titik-titik data yang menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka 0 dan penyebaran titik-titik data tersebut tidak mn embentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskidatisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Hasil pengujian SPSS versi 25 untuk mengetahui Uji Autokorelasi dilihat dari nilai *Durbin-Watson* pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	.565	.546	2537.13545	1.689

a. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

b. Dependent Variable: total_y

Dari Tabel 3 Dari output SPSS yang sudah di uji, hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa regresi yang dibangun dari variabel X (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) tidak terindikasi adanya autokorelasi karena nilai Durbin Watson (1,689) melebihi nialai DU (1,6283) serta tidak melebihi nilai dari 4-DU (2,3717).

Hasil Uji Simultan

Berdasarkan hasil analisis statistik nilai koefisien masing-masing variabel bebas (independent) yaitu Lingkungan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktiviats Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependent) dengan bantuan sebuah program aplikasi SPSS versi 25 dapat dilihat pada pada tebel *Coeffients* Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1(Constant)	9309.605	1354.757		6.946	.000		
total_x1	.312	.178	.260	.217	.007	.367	2.728
total_x2	.421	.117	.574	4.482	.001	.367	2.728

a. Dependent Variable: total_y

Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9309,605 + 0,312 X_1 + 0,421 X_2 + e$$

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 9309,605 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, maka kinerja karyawan sebesar 9309,605.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,312 artinya setiap kenaikan 1 satuan kecerdasan intelektual maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,312 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan kecerdasan intelektual maka akan menurunkan Kinerja karyawan sebesar 0,312 satuan.
- Koefisien regresi kecerdasan spiritual (X_2) sebesar 0,421 artinya setiap kenaikan 1 satuan kecerdasan spiritual akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,421 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan kecerdasan spiritual akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,42

Berdasarkan *output* SPSS pada tabel *Model Summary* pada Tabel 4.33 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Output SPSS

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	.565	.546	2537.13545	1.689

a. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

b. Dependent Variable: total_y

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa koefisien korelasi simutan lingkungan, Disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,751. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan memiliki nilai positif artinya lingkungan kerja meningkat dan disiplin kerja meningkat, maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan juga. Sebaliknya, lingkungan kerja menurun dan disiplin kerja menurun, maka produktivitas kerja karyawan menurun juga.

Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi R-Square adalah sebesar 0,565 atau 56,5% artinya besarnya pengaruh lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan sebesar 56,5% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 43,5% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

Berdasarkan uji hipotesis *output* SPSS pada Tabel ANOVA sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392506157.680	2	196253078.840	30.488	.000 ^b
	Residual	302541645.540	47	6437056.288		
	Total	695047803.220	49			

a. Dependent Variable: total_y

b. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

Diketahui bahwa nilai Sig.F sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama maka akan meningkatkan produktivitas karyawan. Sebaliknya jika perusahaan menurunkan lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan maka hal itu dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Aprilianti et al., 2022). Bahwa secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil Uji Parsial

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *coefficients* Tabel 7. sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Secara Parsial

		Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	9309.605	1354.757		6.946	.000			
	total_x1	.312	.178	.260	.217	.007	.667	.247	.168
	total_x2	.421	.117	.574	4.482	.001	.732	.464	.346

a. Dependent Variable: total_y

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan sebesar 0,247. yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan termasuk dalam klasifikasi kategori yang rendah karena berada dalam kriteria 0,20 – 0,399. Dalam arti, semakin baiknya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya Produktivitas Kerja Karyawan di Konveksi Hasgradini Cibeureum Tasikmalaya. Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Konveksi Hasgradini Cibeureum Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai sig. 0,007 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). dengan demikian H0 ditolak Ha diterima, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Konveksi Hasgradini Cibeureum Tasikmalaya. Sehingga jika Lingkungan Kerja meningkat maka akan meningkatkan pula Produktivitas Kerja Karyawan. Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X2) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Hasgradini Cibeureum Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai sig. 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). Dengan demikian H0 ditolak Ha diterima, yang berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Konveksi Hasgradini Cibeureum Tasikmalaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan di Konveksi Hasgradini Cibeureum Tasikmalaya, dapat dibuat kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan Kerja di Konveksi Hasgradini Cibeureum Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori baik, Disiplin Kerja di Konveksi Hasgradini Cibeureum Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori cukup baik, serta untuk Produktivitas Kerja Karyawan di Konveksi Hasgradini Cibeureum Tasikmalaya pun berada dalam klasifikasi baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Konveksi Hasgradini Cibeureum Tasikmalaya. Semakin baiknya Lingkungan Kerja dan semakin baiknya Disiplin Kerja yang dapat dioptimalkan maka akan semakin meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Konveksi Hasgradini Cibeureum Tasikmalaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas.
4. Kerja Karyawan di Konveksi Hasgradini Cibeureum Tasikmalaya. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Konveksi Hasgradini Cibeureum Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, terdapat beberapa saran peneliti yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak serta mampu membantu pihak Konveksi Hasgradini Cibeureum Tasikmalaya untuk lebih baik. Adapun saran-saran tersebut yaitu:

1. Lingkungan Kerja di Konveksi Hasgradini Cibeureum Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk dalam kategori baik. Namun skor pembobotan terendah dalam variabel ini adalah pernyataan tentang “Pekerjaan saya terasa ringan dengan alat yang disediakan di tempat kerja” Dengan skor total 168. Maka saran dari peneliti kepada manajemen Konveksi Hasgradini Cibeureum Tasikmalaya untuk menambah atau meningkatkan kualitas alat-alat ditempat kerja agar dapat lebih meringankan pekerjaan para karyawan. Contohnya adalah dengan menyediakan alat jahit otomatis, hal tersebut dapat meringankan pekerjaan para karyawan.
2. Disiplin Kerja di Konveksi Hasgradini Cibeureum Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk kategori cukup baik. Namun skor pembobotan terendah dalam variabel Disiplin Kerja ialah pernyataan tentang “Saya selalu mematuhi peraturan yang ada” dengan skor total 156. Maka saran peneliti mengenai hal tersebut adalah menekankan kembali peraturan yang ada agar ditaati sebagaimana mestinya. Contohnya dengan mensosialisasikan kembali peraturan yang ada kepada setiap karyawan.
3. Produktivitas Kerja Karyawan di Konveksi Hasgradini Cibeureum Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk kategori baik. Namun nilai skor pembobotan terendah dalam variabel Produktivitas Kerja Karyawan ialah pernyataan tentang “Saya merasa hasil pekerjaan saya sudah bagus, sehingga tidak perlu ditingkatkan lagi” dengan skor total 172. Maka saran dari peneliti mengenai hal tersebut adalah meningkatkan kualitas serta kemampuan para karyawan agar kedepannya hasil dari pekerjaan para karyawan memiliki kualitas yang lebih baik. Contohnya dengan mengadakan pelatihan dalam jangka waktu tertentu agar meningkatkan kembali kemampuan serta prodduktivitas kerja karyawan, yang mana selanjutnya dapat meningkatkan tingkat kepercayaan diri para karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel penelitian seperti variabel motivasi kerja, tipe kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lain-lain, sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini dan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research* (U. F. Hastanto & A. Arifin (eds.)). deepublish. <https://webadmin-ipusnas.perpusnas.go.id/ipusnas/publications/books/66062/>
- Alvita, H., Jhoansyah, D., & Nurmala, R. (2023). Analisis Sikap Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 87–92. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i1.1191>
- Amal, I., & Rizqi, M. A. (2022). Peran Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Produktivitas Kerja Di PT. Surya Trimegah Wisesa. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 107–114. <https://doi.org/10.30651/imp.v2i2.15190>
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 68–77. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- Aprilianti, K., Sang, A., & Marpaung, N. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Mustika Jaya. *Al-Misbah*, 3(2), 177–184. <http://jurnal.umika.ac.id/index.php/almisbah/article/view/234>
- Astuti, cindy C. (2017). Analisis Korelasi untuk Mengetahui Keeratan Hubungan antara Keaktifan Mahasiswa dengan Hasil Belajar Akhir. *JICTE (Journal of Information and Computer Technology Education)*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.21070/jicte.v1i1.1185>
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunimika*, 04(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya”* (H. Rahmadhani & Emy Rizka Fadilah (eds.); 1st ed.). deepublish.
- Efendi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 12(2), 23–32. <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jmm/article/view/744%0Ahttps://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jmm/article/download/744/727>
- Hamdani, A. R., & Priatna, A. (2020). Efektifitas Implementasi Pembelajaran Daring (Full Online) Dimasa Pandemi Covid- 19 Pada Jenjang Sekolah Dasar Di Kabupaten Subang. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 6(1), 1–9. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v6i1.120>
- Handayani, I., Mardani, R. M., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Kinerja Keuangan, Good Coporate

- Government (GCG) Dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan BUMN Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2018). *E – Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN*, 9(1), 103–117.
<http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/6943>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Marzani, N., & Dharmawan, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Masland. Tbk Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(3), 1–11. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i3.157>
- Murti, W., & Purwoto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Denso Indonesia Departemen Production Control dan Logistic. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 9(1), 72–88.
<https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/850>
- Pangarso, A., & Ramadhanti, V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *KINERJA*, 19(2), 172–191. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v19i2.543>
- Risma, G., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 30–36. <https://jurnal.plb.ac.id/index.php/atrabis/article/view/913>
- Rumtotmey, J. G. C., Lopian, S. L. H. V. J., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 500–509.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38150>
- Sedarmayati, & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Setiawan, B., & Nuridin. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Pduktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia [Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kerja]* (D. Purnamasari & Rofiah (eds.)). Bumi Aksara.
- Sumajow, E. N., Tawal, B., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, lingkungan Kerja, Dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3513–3522.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21624>
- Tarigan, & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Tarjo. (2021). *Metode Penelitian Administrasi* (R. N. Andayani, M. Irfan, & I. Ridha (eds.)). Syiah Kuala University Press.
- Thorfiani, D., & D, T. E. S. (2019). Penerapan Personal Selling Dan Product Knowledge Teanaga Penjual Terhadap Keputusan Pembelian Produk Mutimanfaat Pada Bank Tabungan Negara (Persero) Kanor Cabang Syariah Cirebon. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 9(2), 52–62.
<https://ejournal.poltekpos.ac.id/index.php/promark/article/view/581>
- Ulfah, R. (2021). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. *Al-Fathonah : Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, 1(1), 342–351. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Veronika, Sihan, R. F. B., Lisa, Nugroho, N., & Ciamas, E. S. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Bukit Bintang Sawit Medan. ... *Nasional Sains Dan ...*, 549–552. <http://seminar-id.com/prosiding/index.php/sensasi/article/view/649%0Ahttps://seminar-id.com/prosiding/index.php/sensasi/article/download/649/634>
- Vionita, R. El. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Padurenan Jaya Kontruksi. *Parameter*, 6(2), 41–55. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i2.173>
- Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang. *JIMBA*, 4(3), 387–398. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.119>
- Widadi, H. K., & Prijati. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(9), 1–18.
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/3527/3543>

Wijayanti, N., Zuanida, D., & Trianti, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JIAGABI*, 12(1), 1–8. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/improvement/article/view/15190>