

The Influence Of The Work Environment And Work Discipline On The Work Productivity Of Althaf Kawalu Tasikmalaya Convection Employees

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya

Demas Pirena ¹⁾; Mila Karmila ²⁾; Gian Riksa Wibawa ³⁾

^{1,2,3)} Study Program Of Management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ [1](mailto:1;); ²⁾ milaakparsil@gmail.com; ³⁾ gianriksawibawa@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [16 Juli 2024]
Revised [17 Agustus 2024]
Accepted [19 Agustus 2024]

KEYWORDS

Work Environment, Work Discipline, 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 Althaf Kawalu Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel peneliti sebanyak 40 responden dari karyawan Althaf Kawalu Tasikmalaya. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya. Begitu juga secara parsial lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee work productivity at the Althaf Kawalu Tasikmalaya convection. The method used in this research is a quantitative approach with an assessment sample of 40 respondents from Althaf Kawalu Tasikmalaya employees. The data used in this research is primary data. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS version 25. Based on the research results, it can be concluded that simultaneously the work environment and work discipline have a significant effect on employee work productivity at the Althaf Kawalu Tasikmalaya convection. Likewise, the work environment partially has a significant effect on employee work productivity. partially, work discipline has a significant effect on the work productivity of Althaf Kawalu Tasikmalaya convection employees.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu peranan penting dalam organisasi di perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi secara keseluruhan tergantung pada sumber daya manusia di dalamnya, karena tanpa ada peran sumber daya manusia, organisasi dalam perusahaan tidak akan berjalan. Tetapi dengan adanya sumber daya manusia di perusahaan khususnya di tenaga kerja, memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan dengan baik tergantung dari sumber daya manusia itu sendiri sebagai pelaksana dalam kegiatan. Dalam memasuki era globalisasi seperti saat ini sebuah perusahaan sangat membutuhkan manajemen karena manajemen yang baik dan benar dalam sebuah perusahaan dapat membantu mewujudkan tujuan dari perusahaan, maka dari itu perusahaan harus menjaga, mengelola, serta memelihara sumber daya manusia pada prinsipnya. Sumber daya manusia cukup menentukan keberhasilan suatu organisasi apakah suatu organisasi itu dapat berkembang ataupun tidak, tentunya tak lepas dari peran sumber daya manusia. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan bagian Kepala perusahaan terkait Produktivitas Kerja Karyawan, penulis menemukan adanya permasalahan terkait Produktivitas Kerja Karyawan di konveksi althaf kawalu tasikmalaya. Setiap bulannya terjadi peningkatan dan penurunan rata-rata Produktivitas Kerja. Beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih belum sesuai dengan yang ditargetkan dan juga terdapat beberapa pegawai yang memiliki masalah terkait lingkungan dan disiplin kerja. Hal tersebut perlu di teliti terkait faktor dan penyebab produktivitas kerja karyawan yang cenderung tidak stabil dan masih belum sesuai harapan

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018), "Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan)". Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Jika Produktivitas Kerja Karyawan tinggi, maka

karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu Lingkungan Kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam Lingkungan Kerja.

Menurut (Wibowo & Widiyanto, 2019), "Lingkungan Kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan Produktivitas Karyawan karena Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi". Lingkungan yang baik dan kedisiplinan dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya agar mendapatkan pencapaian yang maksimal karena Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kesuksesan sumber daya manusia pada perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin Kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Pada saat melakukan survei ada juga fenomena permasalahan dalam Disiplin Kerja di konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya yaitu dengan sering datangnya terlambat para karyawan pada saat melakukan pekerjaan sehingga memperlambat pencapaian target dan pekerjaanpun tidak dapat diselsaikan tepat pada waktunya.

Menurut (Afandi, 2018:11) Disiplin Kerja ialah peraturan atau tata tertib yang dibuat atau yang disahkan oleh perusahaan, agar orang-orang yang tergabung didalamnya mematuhi tata tertib tersebut sehingga terbentuk dan tercipta nilai-nilai kedisiplinan. Sikap disiplin dalam berorganisasi sangat diperlukan karena salah satu faktor yang dapat mengukur tingkat kualitas seorang pegawai yaitu dengan cara melihat disiplin kerjanya, seperti tepat waktu, menjaga kebersihan dilingkungan kerja, menjaga dan menjalankan sop dalam bekerja dan lain sebagainya. Faktor-faktor inilah yang dinilai dapat menghasilkan kerja yang baik serta berkualitas, dan hal ini tentu sangat baik untuk dapat mencapai tujuan organisasi ataupun sebuah instansi. Seiring dengan perkembangan jaman industri tekstil membawa kemajuan bisnis di bidang konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya yang dimana bisnis tersebut menjadi salah satu bisnis yang menjanjikan, industri, konveksi ini sudah cukup menjamur di berbagai daerah khususnya di Tasikmalaya dan jika di lihat dari skala yang lebih sfesifik konveksi merupakan industri kecil skala rumah tangga yang memproduksi barang berbahan dasar tekstil atau kain.

Konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri atau produksi pembuatan pakaian yang membuat produk seperti, baju koko, Konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya mempunyai 40 karyawan, melalui peranan karyawan perusahaan dapat saling kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Maka dari itu, perusahaan akan terus meningkatkan kualitas dari pegawai atau karyawan, salah satunya dengan meningkatkan kemampuan yang dimiliki seorang dalam melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini Konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya harus bisa meningkatkan karyawannya dengan cara memfasilitasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja yang bertujuan untuk meningkatkan Produktivitas. Faktor Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sangat penting untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan guna bersama-sama mencapai tujuan yang sudah ditentukan baik tujuan organisasi maupun masing-masing individu. Berikut adalah data masalah Produktivitas Kerja Karyawan di konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya sebagai berikut:

Tabel 1 Produktivitas Kerja Karyawan Konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya

Tahun	Target Produksi	terealisasi	presentase
Januari	4650	3017	64%
Februari	5040	3616	71%
Maret	5580	5285	94%
April	2520	2341	92%
Mei	5580	8014	96%
Juni	5040	4994	99%
Juli	3960	3706	93%
Agustus	5580	4313	77%
September	5220	4615	88%
Oktober	5400	4041	74%

Sumber: Konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya

Berdasarkan Tabel 1 merupakan Produktivitas Kerja Karyawan dari bulan Januari sampai Oktober 2023. Dimana Produktivitas Kerja Karyawan terbilang kurang stabil per bulannya. Maka dari itu dapat dilihat dari Presentase dimana pada bulan januari sampai maret terjadi kenaikan meskipun tidak sesuai dengan target, kemudian presentase Produktivitas mengalami penurunan pada bulan april, dan Produktivitas meningkat kembali pada bulan mei sampai juli, kemudian mengalami penurunan kembali, namun penurunan terbilang cukup kecil di banding dengan awal bulan januari. Sehingga dapat dilihat Produktivitas Kerja di konveksi althaf kawalu masih belum mencapai target yang diinginkan. Berikut adalah data masalah Lingkungan Kerja di Konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya sebagai berikut :

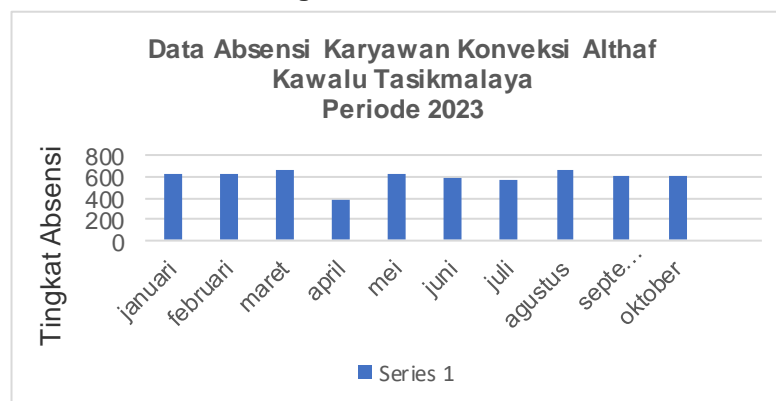
Tabel 2 Data Masalah Lingkungan Kerja Konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya

no	Lingkungan kerja	Keterangan
1	Lingkungan kerja di konveksi althaf kawalu tasikmalaya	Suasana kerja yang kurang kondusif, terdapat beberapa pegawai tidak menggunakan alat keamanan seperti masker, dan sarung tangan.
2	Udara di tempat kerja	Temperatur Suhu ruangan di tempat kerja terbilang cukup panas.
3	Lingkungan kerja non fisik.	Komunikasi dan hubungan antara pekerja tidak terlalu baik

Sumber: Konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya terbilang kurang baik, suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif, terdapat keamanan yang kurang memadai dimana banyak penyimpanan barang yang tidak sesuai dengan tempatnya, dan masih ada polusi udara seperti debu kecil, namun Sebagian pekerja tidak menggunakan masker dan sarung tangan sebagai pencegahan Kesehatan pernapasan, dan keselamatan kerja. Berikut adalah data absensi disiplin kerja karyawan yang dilakukan oleh pegawai Koveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya :

Gambar 1 Data Absensi Pegawai Konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya



Sumber: Konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya

Berdasarkan Gambar 1 Absensi karyawan pada bulan April dan Juli terbilang cukup rendah tingkat kehadirannya, sehingga disiplin kerja memiliki keterkaitan yang cukup tinggi, jika para karyawan terus menerus melanggar peraturan perusahaan yang ada maka dapat menyebabkan disiplin kerja semakin memburuk dan membuat produktivitas perusahaan menjadi sangat menurun. Oleh karena itu program disiplin kerja akan sangat baik untuk dilakukan tidak hanya akan meningkatkan produktivitas namun disiplin kerja dapat menjadikan pegawai berkualitas dan perusahaan akan mengalami peningkatan dalam produksi produk sehingga target akan lebih cepat terselesaikan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menopang hasil kerja yang maksimal. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka akan mengakibatkan kurang meningkatnya kinerja pada pegawai, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kondusif dan baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Oleh sebab itu, lingkungan kerja harus diperhatikan dengan sangat hati-hati karena lingkungan kerja merupakan rumah kedua bagi karyawan setelah tempat tinggal. Dengan menciptakan dan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan merasa lebih

nyaman, dan tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja kerjanya. Karyawan akan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik dan hasil yang optimal jika didukung oleh kondisi lingkungan yang baik. Sebuah kondisi lingkungan dibidang baik apabila manusia dapat melakukan aktivitasnya secara, sehat, optimal, aman, dan nyaman. Menurut Farida (2021) lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tentram, perasaan betah dan sebagainya. Adapun pengertian lingkungan kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut (Wibowo & Widiyanto, 2019) Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan produktivitas karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi. Menurut (Wursanto, 2022). Dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai". Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, amandan nyaman.

Menurut Sedarmayanti (2018). dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja mendefinisikan, "Lingkungan Kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung". dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja adalah disisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Menurut (Afandi, 2016). Dalam buku yang berjudul *Concept & indicator Human Resources Management Fo 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 ketidak siapan peralatan kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesediaan seseorang untuk mengikuti semua aturan bisnis atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Hal ini untuk mendorong mereka agar lebih aktif dalam bekerja. Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Abdul Rachman Saleh, 2018) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah hal terpenting yang harus diikuti oleh individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa mereka mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dan tugas lain yang ditugaskan kepada mereka dengan baik oleh Perusahaan. Adapun pengertian Disiplin Kerja menurut para ahli sebagai berikut: 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 dengan secara sukarela atau mengikat oleh semua karyawan".

Menurut (Hasibuan, 2018) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan di perusahaan. Kedisiplinan diartikan apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimedjo, mendefinisikan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan cepat apabila disiplin karyawan baik sedangkan disiplin yang buruk maka akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. 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". Menurut Hasibuan dalam (Tarigan dan Apriyanto, 2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya.

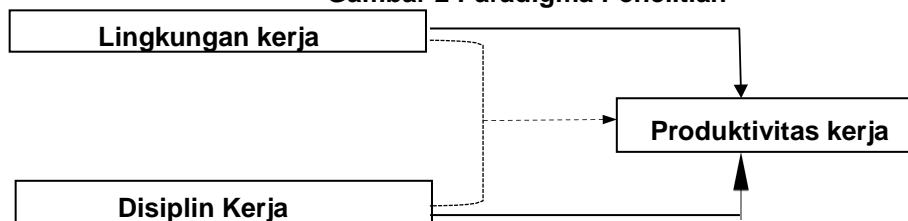
Dari uraian yang telah di jelaskan di atas maka penulis menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu pelatihan dan kepatuhan seorang karyawan terhadap peraturan yang berlaku pada perusahaan dimana ia bekerja, guna membentuk sikap dan karakter sesuai dengan aturan yang ada pada perusahaan tersebut.

Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja adalah hasil (*output*) keluaran yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitasnya. Produktivitas berasal dari kata bahasa Inggris *product result, outcome*, yang berkembang menjadi kata produktif yang berarti produksi, produktifitas: *having to ability, to make or creative*. Kata-kata ini diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sebagai produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Karena dalam suatu organisasi kerja, apa yang akan diproduksi merupakan perwujudan dari tujuan-tujuannya, maka produktivitas dikaitkan dengan sesuatu yang material dan non material. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2021), produktivitas berasal produktifity yang artinya bersifat atau mampu menghasilkan dalam jumlah besar. Menurut (Tohardi & Sutrisno 2022) "Produktivitas Kerja adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing – masing individu." Hasibun dalam buku Candra Wijaya (2021), berpendapat bahwa produktivitas yaitu perbandingan antar output atau barang yang dimasukan. Jadi, apabila produktivitas naik tentu akan meningkatkan efisiensi waktu dan adanya peningkatan keterampilan yang dilakukan oleh karyawannya.

Selain itu, Stevenson dari buku Candra Wijaya (2021), menyatakan produktivitas sebagai hasil antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Pencapaian yang dimaksud melalui gerak dinamis seseorang dalam bekerja. Oleh karena itu, produktivitas tidak dapat menggantikan sumber daya lain, jadi harus membuat semuanya bekerja secara produktif. Produktivitas Kerja menurut Enggana (2020) merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai standar mutu yang telah ditentukan dengan batasan waktu yang lebih singkat terhadap aktivitas pekerjaan. Pernyataan ini melihat bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Hal serupa juga dikemukakan oleh Sutrisno dalam Antariksa dan Wasiti (2020) bahwa produktivitas merupakan ukuran dari efesien produktif, yang artinya perbandingan antara hasil keluaran sertamasukan. Masukan lebih sering diartikan sebagai tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur melalui satuan fisik, bentuk serta nilai. Produktivitas kerja memiliki manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia denganmenghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Berdasarkan uraian di atas maka Paradigma Penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2 Paradigma Penelitian



Keterangan :

-----> : Simultan
 -----> : Parsial

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat di ambil hipotesis sebagai berikut.

1. Diduga Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode 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. Menurut (Widadi & Prijati, 2020) Metode kuantitatif adalah

metode penyajian, analisis, dan interpretasi data untuk mengungkapkan solusi masalah saat ini berdasarkan data nyata. Dalam hal ini, metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel dalam mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja pada karyawan Konveksi Althaf yang berjumlah sebanyak 40 orang. Menurut (Amal & Rizqi, 2022) metode kausalitas adalah metode yang digunakan untuk menentukan hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja pada konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya. Menurut Widodo dalam (Hamdani & Priatna, 2020) Metode penelitian survei jenis ini digunakan untuk memecahkan masalah dalam skala besar dan terjadi secara faktual dengan menggunakan sampel tertentu. Dalam metode survei ini penulis akan melakukan penelitian langsung pada karyawan konveksi althaf Kawalu Tasikmalaya.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun prosedur Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Wawancara

Menurut sugiyono (2018:72) wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu. Pada penelitian ini dilakukan wawancara secara langsung kepada narasumber dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian.

2. Kuisisioner

Menurut Sujarweni (2017:75) menyatakan bahwa kuisisioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan instrument pengumpulan data yang efisien bila penelitian tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari beberapa respondent. Peneliti membagikan kuisisioner kepada karyawan sebagai responden di konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya.

3. Survei dokumentasi

Survei dokumentasi dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan data dan fakta yang ada dilapangan diambil berdasarkan dokumentasi yang telah disediakan.

Alat 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 (Disiplin Kerja).
- X1 = Lingkungan Kerja.
- X2 = Disiplin Kerja.
- E = error/ variabel lain yang tidak diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

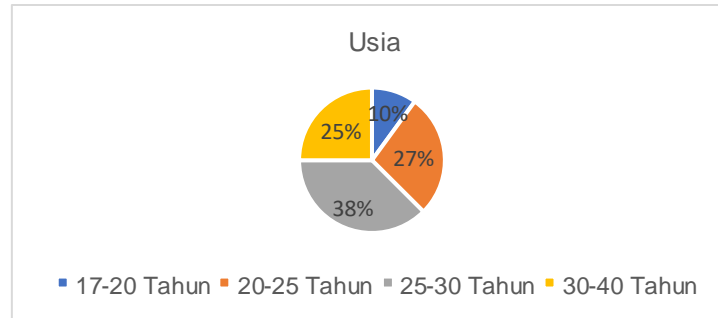
Hasil

Deskripsi hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya.

Karakteristik Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam gambar berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria usia, dan jenis kelamin. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

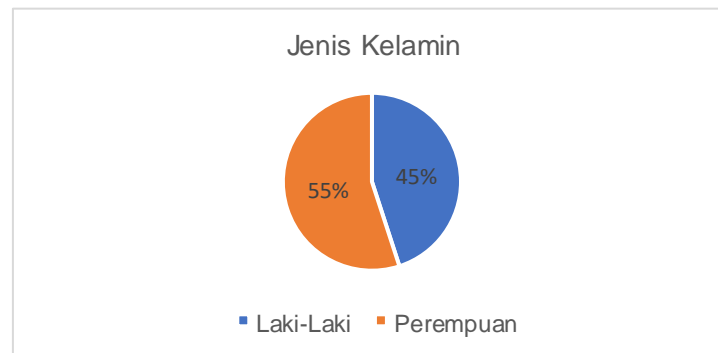
Gambar 3 Identitas Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024

Berdasarkan Gambar 2 diketahui bahwa data usia, frekuensi mayoritas pertama adalah responden berusia 17 - 20 Tahun sebanyak 4 orang (10%), frekuensi mayoritas kedua responden berusia 20 - 25 Tahun sebanyak 11 orang (27%), frekuensi mayoritas ketiga responden berusia 25 – 30 Tahun sebanyak 15 orang (38%), dan frekuensi mayoritas responden keempat berusia 30 – 40 Tahun sebanyak 10 orang (25%).

Gambar 4 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Hasil Penelitaian Tahun 2024

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa untuk data jenis kelamin responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden perempuan sebanyak 22 orang (55%), mayoritas kedua adalah responden laki-laki sebanyak 18 orang (45%).

Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,905	0,312	Valid
		X _{1.2}	0,874	0,312	Valid
		X _{1.3}	0,925	0,312	Valid
		X _{1.4}	0914	0,312	Valid
		X _{1.5}	0,924	0,312	Valid
		X _{1.6}	0,849	0,312	Valid
		X _{1.7}	0,938	0,312	Valid
		X _{1.8}	0,953	0,312	Valid
2.	Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,808	0,312	Valid
		X _{2.2}	0,827	0,312	Valid
		X _{2.3}	0,725	0,312	Valid
		X _{2.4}	0,729	0,312	Valid
		X _{2.5}	0,832	0,312	Valid
		X _{2.6}	0,805	0,312	Valid
3.	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,458	0,312	Valid
		Y.2	0,760	0,312	Valid
		Y.3	0,681	0,312	Valid
		Y.4	0,765	0,312	Valid
		Y.5	0,835	0,312	Valid

Y.6	0,675	0,312	Valid
Y.7	0,663	0,312	Valid
Y.8	0,614	0,312	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa masing-masing item pernyataan dari masing-masing variabel terhadap skor total menunjukkan hasil yang signifikan (valid) jika dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,312 untuk N=40, diperoleh nilai lebih besar dari r tabel untuk semua item pernyataan yang disediakan penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,971	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X ₂)	0,870	Reliabel
3.	Produktivitas Kerja (Y)	0,826	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2024.

Hasil uji reliabilitas dari variabel Lingkungan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Produktivitas Kerja karyawan (Y). dengan membandingkan cronbach alpha > 0,60 maka dinyatakan reliabel

Pembahasan

Pembahasan meliputi pengujian uji asumsi klasik dan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi yang dilakukan dengan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Sebelumnya data jawaban responden yang berupa skala ordinal ditingkatkan menjadi skala interval dengan menggunakan Method of Successive Interval (MSI). Seluruh pengujian menggunakan program SPSS versi 25.

Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84703285
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.082
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2024

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

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

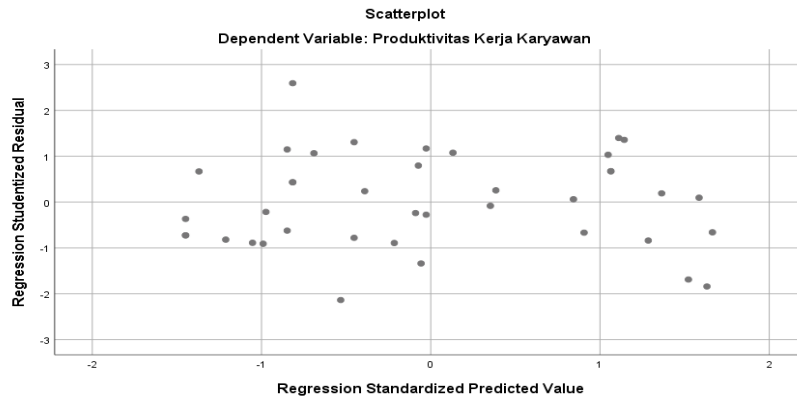
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	46.808	5.374		8.710	.000		
	Lingkungan Kerja	-.097	.127	-.118	-.762	.451	.945	1.059
	Disiplin Kerja	-.367	.163	-.350	-2.249	.031	.945	1.059

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom VIF menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ($1,059 < 10,00$) dan Disiplin Kerja ($1,059 < 10,00$). Kemudian pada kolom *Tolerance* Lingkungan Kerja ($0,945 > 0,10$) Disiplin Kerja ($0,945 > 0,10$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak terjadi multikolinieritas sehingga uji multikolinieritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 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 membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskidatisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.395 ^a	.156	.110	2.92297	1.735

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 7 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 (1,735) melebihi nilai D - W (-2) serta tidak melebihi nilai dari (+2).

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Konveksi Althaf Kawalu

Tabel 8 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-3.139	1.900		-1.652	.107			
	Lingkungan Kerja	.471	.131	.512	3.584	.001	.966	.508	.135
	Disiplin Kerja	.497	.151	.471	3.296	.002	.964	.476	.124

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -3.139 + 0.471 X_1 + 0,497 X_2 + e$$

Interpretasi:

a. Konstanta sebesar -3.139 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, maka produktivitas kerja karyawan sebesar -3.139.

- b. Koefisien regresi lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.471 artinya setiap kenaikan 1 satuan lingkungan Kerja (X1) maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,471 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan lingkungan kerja maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,471 satuan.
- c. Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,497 artinya setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja akan menaikkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,497 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan disiplin kerja akan menurunkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,497.

Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.948	.945	1.66677

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

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa koefisien korelasi simultan lingkungan, disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,973. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja 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 0,948 atau 94,8% artinya besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan sebesar 94,8% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 5,2% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

Tabel 10 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1859.184	2	929.592	334.611	.000 ^b
	Residual	102.791	37	2.778		
	Total	1961.975	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

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

Diketahui bahwa nilai Sig.F sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja 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.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Konveksi Althaf Kawalu

Tabel 11 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-3.139	1.900		-1.652	.107			
	Lingkungan Kerja	.471	.131	.512	3.584	.001	.966	.508	.135
	Disiplin Kerja	.497	.151	.471	3.296	.002	.964	.476	.124

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Konveksi Althaf Kawalu dapat dilihat dari nilai sig. 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sehingga jika Lingkungan Kerja meningkat maka akan meningkatkan pula Produktivitas Kerja Karyawan.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X_2) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai sig. 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Konveksi Althaf Kawalu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

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

Saran

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

1. Lingkungan Kerja di Konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk dalam kategori sangat baik. Namun skor pembobotan terendah dalam variabel ini adalah pernyataan tentang "kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya" Dengan skor total 157. Maka saran dari peneliti kepada manajemen Konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya untuk membenahi suatu ruangan yang terlalu lembab ditempat kerja agar dapat lebih nyaman dalam pekerjaan para karyawan. Contohnya adalah dengan menambahkan ventilasi udara, hal tersebut dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.
2. Disiplin Kerja di Konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk kategori sangat baik. Namun skor pembobotan terendah dalam variabel Disiplin Kerja ialah pernyataan tentang "Saya siap mendapatkan sanksi apabila saya melanggar peraturan" dengan skor total 158. Maka saran peneliti mengenai hal tersebut adalah menekankan kembali peraturan yang ada agar ditaati sebagaimana mestinya. Contohnya dengan memberikan kedisiplinan yang baik agar para karyawan tidak males dalam bekerja dan berani bertanggung jawab atas perbuatannya.
3. Produktivitas Kerja Karyawan di Konveksi Althaf Kawalu Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk kategori sangat baik. Namun nilai skor pembobotan terendah dalam variabel Produktivitas Kerja Karyawan ialah pernyataan tentang "Saya sebagai karyawan selalu mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan hasil yang dicapai" 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 dan pengembangan yang lebih baik. Contohnya dengan mengadakan pelatihan dalam jangka waktu tertentu agar meningkatkan kembali kemampuan serta produktivitas kerja karyawan, yang mana selanjutnya dapat meningkatkan tingkat kepercayaan diri para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia et, a. 2. (Vol.9. No. 1 Januari-April 2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Oprator Spbu Bekasi PT Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*.
- 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.
- Afandi, Pandi. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru : Zanafa.
- Agusria, L., Isnaini, D., & Kardanu, E. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Hida Manta Indah Palembang. *Adminika*, 7(2), 1-12.
- Efendi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Xyz. *branda Efendi Vol 12, No 2 2021*.
- El, R., Sekolah, V., Ilmu, T., & Tribuana, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Padurenan Jaya Kontruksi. *JURNAL PARAMETER*, 6(2), 41–55.
- Hasibuan. (2018) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Jurnal 2*. Doi.
- 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.
- Nisa, R. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMPN 232 Jakarta dan SMPN 74 Jakarta (*Studi Kasus Guru pada SMPN 232 Jakarta dan SMPN 74 Jakarta Timur*) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia)
- Puteri, P. L. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dindinas pemuda dan Olahraga Kota Bandung. *Skripsi Tesis Fisip Unpas*, 19-21.
- Rizka Gusmahdani 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. tasma puja sei. kuamang Kabupaten Kampar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA Vol. 2, No. 1, Maret 2023*.
- Rumtotmey et, a. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota manado. *Jurnal EMBA vol. 10. No. 1 Januari 2022*.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, B., & Nurdin. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Oprator SPBU Bekasi PT. Pertamina Retail. *Vol.9 No.1 Januari-April 2021*.
- BIBLIOGRAPHY \1 1033 Sinambela. (2021). *Dalam Buku yang Berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun tim Kerja yang solid untuk meningkatkan Kerja)*.
- Sukaria Sinulingga, (2015), *perencanaan dan pengendalian Produksi*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (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>
- Vivi Fransisca, 2. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Alfa Surya Mandiri. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis-vol.1. no. 1 (2022)*.
- Widiyanto, w. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *jurnal manajemen krisna dwipayana bayu stiawan dan nurdin*, 2-20.
- Widiati & Prijati, (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajen Volume 9, Nomor 9, September 2020*.