

ANALISIS FAKTOR LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN MOTIVASI DALAM MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Oleh:

¹Instianti Elyana, ²Fera Nelfianti, ³Nyoman Suardhita, ⁴Eulin Karlina,
⁵Muhamad Khadafi Firman

¹Universitas Nusa Mandiri
Jl. Jatiwaringin No. 2, Cipinang Melayu, Jakarta Timur

^{2,3,4,5}Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota
Jakarta 10450

e-mail: instianti.iny@nusamandiri.ac.id¹, fera.fnf@bsi.ac.id², nyoman.nyo@bsi.ac.id³, eulin.eka@bsi.ac.id⁴,
muhamad.mfn@bsi.ac.id⁵

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing PT Karya Manunggal Jati. Populasi pada penelitian ini adalah 50 orang karyawan outsourcing PT Karya Manunggal Jati, sedangkan sampel berjumlah 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan penyebaran kuesioner dengan google form kepada karyawan PT. Karya Manunggal Jati. Sedangkan teknik analisis data menggunakan ini menggunakan SPSS 26 untuk menghitung hasil uji variabel Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F, dan analisis determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan berdasarkan Uji t, lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan outsourcing PT Karya Manunggal Jati. Berdasarkan hasil Uji F, lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan outsourcing PT Karya Manunggal Jati. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan outsourcing PT Karya Manunggal Jati sebesar 73 % sedangkan sisanya sebesar 27 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa suasana kerja, disiplin, dan motivasi semuanya berdampak signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Produktifitas Kerja

PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi perhatian utama bagi bisnis yang sangat bergantung pada produktivitas karyawan. Dinamika lingkungan yang terus berubah membuat bisnis semakin perlu menjaga dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas. Ketika sumber daya mampu memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, memiliki produktivitas kerja yang tinggi, dan bertanggung jawab dalam memenuhi tenggat waktu, maka sumber daya tersebut dianggap produktif.

Faktor manusia sangat penting bagi penerapan produktivitas perusahaan, sehingga bisnis harus terus berupaya mempertimbangkannya dengan benar untuk mencegah

penurunan produktivitas. Secanggih apa pun teknologi perusahaan, jika sumber daya manusianya bukan yang menggunakannya, produktivitasnya akan jauh dari harapan. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan produktivitas bisnis.

Faktor yang dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja (Damastara dan Sitohang, 2020). Tingkat produktivitas yang diinginkan perlu ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif. Dengan lingkungan yang nyaman membuat karyawan bekerja dengan rasa senang, aman, dan akan lebih fokus. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat pegawai dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sehingga untuk mencapai Tingkat produktivitas yang diinginkan perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja atau kemauan untuk mengikuti aturan atau undang-undang yang berlaku di setiap lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Alam, I. K., & Sarpan, S. (2024), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau kelompok terhadap norma-norma tertulis maupun tidak tertulis yang ditetapkan oleh instansi atau organisasi agar pekerjaan yang dilakukan dapat dianggap produktif dan efisien. Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan kerja yang menyenangkan, aman dan tenang.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan secara emosional, jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian dari Akbar, Firdaus & Khusumah (2023) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Lalu Segoro & Pratiwi (2021) dalam penelitiannya mengatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Minullah dan Kardani (2020) dalam penelitiannya mengatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan Rampisela dan Lumintang (2020) dalam penelitiannya mengatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi, disiplin menjadi salah satu penentu dalam melakukan setiap pekerjaan untuk memperoleh target yang ingin dicapai didalam setiap kegiatan unit perusahaan, karena kedisiplinan mencakup perilaku setiap karyawan untuk menjadi lebih taatpada peraturan perusahaan. Sehingga perusahaan dapat berharap bahwa dengan adanya disiplin pada setiap karyawan dapat menimbulkan kinerja yang efisien.

Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi produktifitas karyawan. Perusahaan jelas mempunyai peraturan yang harus ditaati oleh karyawan, jika peraturan yang dibuat perusahaan ditaati karyawan maka dalam melakukan pekerjaan akan berjalan dengan baik dan lancar demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2021) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Penelitian dari Akbar, Firdaus & Khusuma (2023) dalam penelitiannya mengatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Lalu Nurbaiti & Kustiyah (2020) dalam penelitiannya mengatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kuswibowo (2020) dalam penelitiannya mengatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan Pricilla (2020) dalam penelitiannya mengatakan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang dimiliki oleh seseorang yang bersifat mendorong keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan atau suatu pekerjaan tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh orang tersebut. dengan terciptanya motivasi yang baik antara perusahaan atau dari luar perusahaan kepada seluruh karyawan maka para karyawan akan merasa berambisi dan terpacu dalam melakukan setiap pekerjaannya, sehingga perusahaan mendapatkan efek yang positif dan signifikan untuk perkembangan perusahaan agar menjadi lebih maju lagi. Kerena itu perusahaan sangat perlu memperhatikan setiap keinginan dan kebutuhan setiap karyawannya agar setiap karyawan merasa termotivasi dengan apa yang sudah diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal tanpa adanya rasa paksaan dalam bekerja.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Laoli & Ndraha, (2022) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberikan kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintregitas dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja, Ketika motivasi baik akan meningkatkan produktivitas. Penelitian terdahulu dari Markus, Hasanah & Pahlan (2023) dalam penelitiannya mengatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Lalu dari Fransisca (2022) dalam penelitiannya mengatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Prawoto & Hasyim (2022) dalam penelitiannya mengatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan Praman, Herawati & Septyarini (2023) dalam penelitiannya mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas adalah sebuah kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ingin dicapai sehingga terjadinya efisiensi waktu yang dipakai dan efektif jalanya suatu pekerjaan yang menimbulkan terjadinya keseimbangan dalam melakukan pekerjaan yang membuat perusahaan dapat memenuhi target yang ingin dicapai, seiring berkembangnya dunia logistic jika tanpa adanya disiplin kerja dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan sangat sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang ingin dicapai, untuk mendapatkan tujuan dari produktivitas perusahaan sangat diperlukan disiplin terhadap setiap karyawan serta adanya motivasi dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan produktivitas yang berpersentase tinggi untuk memenuhi target yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan.

Produktivitas Kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan. Produktivitas Kerja Pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Produktivitas Kerja Pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik Produktivitas Kerja Pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila Produktivitas Kerja Pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi (Mahendra et al., 2021).

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai rasio antara output baik barang atau jasa dengan input tenaga kerja, bahan, bahkan uang yang digunakan dalam produksi. Produktivitas merupakan ukuran efisiensi dalam produksi, yang dihitung dengan membandingkan output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Produktivitas dalam bekerja harus menjadi tujuan setiap orang. Ini menunjukkan efektivitas atau efisiensi output dibandingkan dengan input. Menurut Mahawati, et al., (2021),

“Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu”. Sedangkan menurut Suryani, Sugianingrat, dan Laksemini, (2020), menyatakan bahwa Produktivitas kerja merupakan membandingkan keluaran suatu tugas dengan sumber daya, bahan, tenaga kerja, dan energi yang dibutuhkan untuk menghasilkan barang atau jasa, memastikan bahwa sumber daya digunakan secara efektif dan efisien tanpa mengorbankan kualitas keluaran.

Produktivitas kerja mencakup pola pikir dan cara memandang dunia yang senantiasa berupaya untuk memperbaiki kehidupan. Produktivitas karyawan sering kali didefinisikan sebagai segala upaya yang dapat menghasilkan output yang lebih banyak dan berkualitas tinggi dengan menggunakan sumber daya yang sama, yang cenderung meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses Perusahaan yang tumbuh lebih produktif dan efisien menjadi aset berharga bagi manajemen. Memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan pelanggan merupakan prioritas utama perusahaan. Salah satu tujuan tersebut adalah bahwa perusahaan harus secara konsisten menyediakan barang-barang berkualitas tinggi dengan kegunaan jangka panjang.

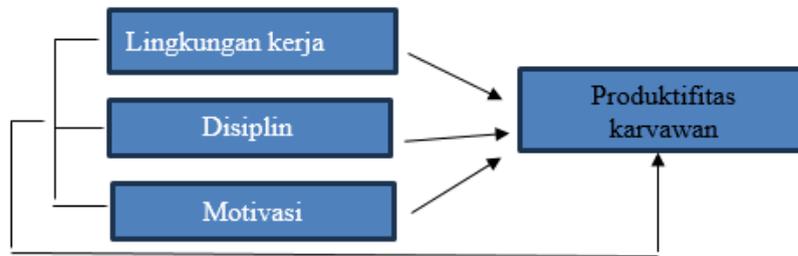
PT. Karya Manunggal Jati merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pada produk PT. Garuda food Pati. Dimana perusahaan yang memproduksi dan mendistribusikan produk makanan ringan. Dalam dunia perdagangan sebuah produksi adalah pihak pertama dari semua proses. Hasil produktivitas pada sebuah perusahaan sangat erat dengan kaitannya dengan sumber daya manusia. PT. Karya Manunggal Jati merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan distribusi pada produk Garudafood. Dimana perusahaan yang mendistribusikan atau menyalurkan berupa produk, dalam hal ini produk yang sudah jadi dan siap digunakan tanpa perlu adanya modifikasi. Banyaknya perusahaan makanan ringan yang menjual produk PT. Garudafood Pati membuat persaingan dalam industri ini semakin ketat. Oleh karena itu, suatu organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya seefisien mungkin. Sebab, selain sumber daya finansial dan teknologi, sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Faktor lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi merupakan beberapa faktor yang mungkin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing PT Karya Manunggal Jati.

METODE PENELITIAN

Metode adalah pendekatan sistematis untuk mempelajari dan memahami objek sasaran. Metode analitis adalah pendekatan yang diambil dalam penyelidikan ini. Sasaran pendekatan analitis adalah untuk mengekstrak informasi yang relevan dari data dan menggunakan temuan untuk mengatasi suatu masalah. Penelitian ini dilakukan bertempat di PT. Karya Manunggal Jati yang bertempat di PT. Garuda food Pati, Jawa Tengah. Populasinya adalah sebanyak 50 karyawan outsourcing PT. Karya Manunggal Jati, sedangkan teknik pengambilan adalah teknik sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini karena populasinya kecil kurang dari 50 orang atau karena penelitian ini bertujuan untuk menarik simpulan yang luas dengan kesalahan yang dapat diabaikan. Sampel penelitian ini terdiri dari 50 karyawan PT. Karya Manunggal Jati.

Teknik analisa data yang digunakan adalah analisa deskriptif dan analisa Regresi yang dapat digunakan untuk melakukan perkiraan seberapa besar nilai variabel dependent (produktifitas karyawan) bila nilai variable independen (lingkungan kerja, disiplin dan motivasi) dimanipulasi (diubah-ubah).

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun dalam bagan/skema kerangka berfikir sebagai berikut:



Sedangkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ho: Lingkungan kerja, disiplin dan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan pada karyawan outsourcing PT. Karya Manunggal Jati.
- H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan pada karyawan outsourcing PT. Karya Manunggal Jati.
- H2: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan produktifitas karyawan pada karyawan outsourcing PT. Karya Manunggal Jati.
- H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan produktifitas karyawan pada karyawan outsourcing PT. Karya Manunggal Jati.
- H4: Lingkungan kerja, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktifitas karyawan pada karyawan outsourcing PT. Karya Manunggal Jati.

HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini, Lingkungan kerja, disiplin dan motivasi diperlakukan sebagai variabel independen, sementara produktifitas karyawan dianggap sebagai variabel dependen. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26, yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel- variabel yang diuji. Setelah pengisian dan distribusi kuesioner, data dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda dalam SPSS, diikuti dengan pengujian hipotesis.

Uji T

Menurut Ghozali Analisis regresi berganda adalah penyelidikan dimana bermaksud untuk membuktikan ada ataupun tidak pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,418	2,308		1,914	.059
Lingkungan kerja (X1)	.091	.065	.000	.001	.999
Disiplin (X2)	,682	.077	.664	.083	
Motivasi (X3)	,096	,054	.123	1.641	.120
				1	.104

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Sumber: IBM SPSS 22 (Hasil Olah Penulis, 2024)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n \quad Y = 14.418 + 0.091 + 0.682 + 0.96$$

- Konstanta sebesar 19.841 ini menunjukkan bahwa apabila X1, X2 dan X3 bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 14.418
- Berdasarkan variabel X1 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0,091$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.091.
- Berdasarkan variabel X2 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0,682$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.682.
- Berdasarkan variabel X3 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X3 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0,096$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X3 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.096.

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai terhitung (0.001) t tabel (2.048) dan sig (0.999) > 0.05, maka disimpulkan lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktifitas karyawan. Ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai terhitung (0.083) t tabel (2.048) dan sig (0.120) > 0.05, maka disimpulkan disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan. Ini berarti H0 ditolak dan H2 diterima. Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai terhitung (1,641) t tabel (2.048) dan sig (0.104) > 0.05, maka disimpulkan motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan. Ini berarti H0 ditolak dan H2 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 2
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	24.390	3	2.710	.465	.002 ^b
Residual	119,165	47	2.545		
Total	36,306	50			

a. Dependent Variable: Produktifitas karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin (X3), Motivasi (X2), Lingkungan kerja (X1)

Sumber: IBM SPSS 22 (Hasil Olah Penulis, 2024)

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, didapatkan nilai F Hitung (465) f table (4.210) dan nilai sig (0.002) lebih kecil dari 0.05 maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y sehingga H4 diterima dan H0 ditolak. Karena tingkat signifikansi ini lebih rendah dari 0,05, maka model regresi yang digunakan terbukti efektif dalam memprediksi produktifitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa baik lingkungan kerja, disiplin dan motivasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap produktifitas karyawan.

Uji Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat terlihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standar Error of the Estimate
1	0,383 ^a	.923	.073	2,653

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja _X1, Disiplin _X2, Motivasi _X2

b. Dependent Variable: Produktifitas karyawan _Y

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Model Summary dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,073 atau 73%. Hal ini dapat diartikan bahwa 0,073 atau 73% Produktifitas karyawan (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan kerja (X1), Disiplin (X2), Motivasi (X2) secara simultan dan kemungkinan sisanya sebesar 27% (100-73%) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara gabungan Lingkungan kerja, Disiplin, dan Motivasi terhadap % Produktifitas karyawan sebesar 73%, sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

PEMBAHASAN

Setelah melakukan Uji T, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa baik variabel Lingkungan kerja (X1), Disiplin (X2), dan Motivasi (X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktifitas karyawan (Y) outsourcing PT Karya Manunggal Jati.

Hipotesis H1 menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas karyawan. Dari hasil pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja, nilai thitung (0,001) < ttabel (2.048) dengan signifikasi 0.999 > 0,05 artinya H0 ditolak dan H1

diterima., maka secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Karya Manunggal Jati. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Akbar, Firdaus & khusuma (2023) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Lalu Segoro & Pratiwi (2021) dalam penelitiannya mengatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Minullah dan Kardani (2020) dalam penelitiannya mengatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Hipotesis H2 menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap produktifitas karyawan. Hasil pengujian hipotesis variabel disiplin kerja nilai thitung $(0.083) > t_{tabel} (2.048)$ dengan signifikasi sig $(0.120) > 0.05$ ini berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka disimpulkan disiplin (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan pada PT. Karya Manunggal Jati. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Nurbaiti & Kustiyah (2020) mengatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kuswibowo (2020) dalam penelitiannya mengatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan Pricilla (2020) dalam penelitiannya mengatakan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis H3 menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap produktifitas karyawan. Hasil pengujian hipotesis variabel motivasi nilai thitung $(1,641) < t_{tabel} (2.048)$ dengan signifikasi $0,104 > 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Karya Manunggal Jati. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fransisca (2022) dalam penelitiannya mengatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Prawoto & Hasyim (2022) dalam penelitiannya mengatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan Praman, Herawati & Septyarini (2023) dalam penelitiannya mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis H4 menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin dan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap produktifitas karyawan signifikan. Dari nilai uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (27,102) > (2,70)$ dengan signifikasi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Karya Manunggal Jati Pati. Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, didapatkan nilai $F_{hitung} (416) > f_{table} (4.210)$ dan nilai sig (0.000) lebih kecil dari 0.05 maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y sehingga H_4 diterima dan H_0 ditolak. Karena tingkat signifikansi ini lebih rendah dari 0,05, maka model regresi yang digunakan terbukti efektif dalam memprediksi produktifitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa baik lingkungan kerja, disiplin dan motivasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap produktifitas karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (studi kasus karyawan outsourcing PT. Karya Manunggal Jati), maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Di PT. Karya Manunggal Jati, suasana kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja terbukti secara langsung dan signifikan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Artinya, semakin disiplin karyawan di PT. Karya Manunggal Jati, maka produktivitas kerja akan semakin tinggi.
2. Di PT. Karya Manunggal Jati, suasana kerja sangat berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Jika didukung oleh lingkungan kerja yang higienis, aman, dan nyaman, maka produktivitas dan kenyamanan pekerja akan meningkat.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan outsourcing PT Karya Manunggal Jati sebesar 73 % sedangkan sisanya sebesar 27 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Maka peneliti dapat memberikan saran kepada PT. Karya Manunggal Jati sebaiknya meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja agar karyawan lebih semangat, lebih disiplin, dan lebih nyaman. Sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang lebih handal terhadap produktivitas kerja dan menghasilkan growth yang diharapkan oleh sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Damastara, Sonang Sitohang. 2020. "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Eka Karunia Motor Surabaya". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 9, No. 11.
- Akbar, M., Akbar, M. A. F., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Sari Asri Tani. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(2), 356-361.
- Alam, I. K., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Lion Wings. *IKRAITH EKONOMIKA*, 7(2), 261-267.
- Fransisca, V. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Alfa Surya Mandiri. *Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 15-25.
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (Sinamu)*, 2.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15-20.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Minullah, M. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud. Sri Mulya Arjasa Kabupaten Sumenep. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*, 18(2), 16-31.

- Nur Baiti, K., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta, 4(01).
- Pramana, H., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. *Transformasi Manageria: Journal Of Islamic Education Management*, 3(2), 331-351.
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276-286.
- Pricilla, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 47-59.
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Segoro, W., & Pratiwi, W. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 880-888.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (1st ed.). Nilacakra.
- Sutrisno, D. N. A. (2021). Analisis Kompetensi Kepribadian Dan Sosial Guru Dalam Menerapkan Sikap Disiplin (Penelitian Kualitatif Pada Pembelajaran Ppkn Materi Hidup Tertib Peserta Didik Kelas I Sdn Tegalrejo No. 98 Surakarta Tahun Ajaran 2020/2021).