

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT SAMWON COPPER TUBE INDONESIA
KABUPATEN TANGERANG**

Dya Amilia Putri¹, Ardi Bachtiar²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: dyaputri18@gmail.com¹, ardiebactiar03@gmail.com²

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine whether there is an effect of physical work environment and work discipline on employee productivity both partially and simultaneously at PT Samwon Copper Tube Indonesia Tangerang Regency.*

Methods. *This research method was conducted using quantitative methods involving 154 employees as samples. With data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination analysis.*

Results. *Based on the table that $t_{count} 14.407 > t_{table} 1.975$ or significant $0.000 < 0.05$, so partially there is a positive and significant effect of the physical work environment on employee work productivity. Then, Based on the table that $t_{count} 9.200 > t_{table} 1.975$ or significant $0.000 < 0.05$ partially there is a positive and significant effect of work discipline on employee work productivity.*

Implication. *In order to improve the work productivity of PT Samwon Copper Tube Indonesia employees, researchers suggest that companies, especially those who have positions above employees, must continue to provide motivation both materially (bonuses) and non-materially (promotion).*

Keywords. *Physical Work Environment; Work Discipline; Work Productivity*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang

Metode. Metode penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 154 karyawan sebagai sampel. Dengan Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

Hasil. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 14,407 > t_{tabel} 1,975$ atau signifikan $0,000 < 0,05$ demikian secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian, Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 9,200 > t_{tabel} 1,975$ atau signifikan $0,000 < 0,05$ secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Implikasi. Agar produktivitas kerja karyawan PT samwon Copper Tube Indonesia semakin baik, peneliti menyarankan untuk perusahaan, khususnya pihak yang memiliki jabatan diatas karyawan, harus terus memberikan motivasi baik secara materiil (bonus) maupun non materiil (kenaikan jabatan).

Kata Kunci. Lingkungan Kerja Fisik; Disiplin Kerja; Produktivitas Kerja

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi karena keberadaannya sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan ataupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus dikelola dengan semaksimal mungkin. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari sumber daya manusianya itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan. Dengan kata lain, perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimiliki.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawan dapat berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas yang maksimal. Produktivitas merupakan suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha yang mencangkup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu produktivitas sangat penting, karena dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan target laba perusahaan yang dapat tercapai.

Menurut Sutrisno (2016:109) "Produktivitas kerja adalah keefektifan perusahaan dalam penggunaan tenaga kerja juga keefektifan karyawan dalam menggunakan peralatan yang mengarah pada tujuan yang sama dan jangka waktu seseorang dalam menghasilkan produk". Produktivitas kerja karyawan juga merupakan alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha perusahaan berdasarkan produktivitas fisik dan produktivitas nilai.

Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, maka semakin menguntungkan bagi perusahaan dan produktivitas perusahaan itu sendiri. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi diperoleh apabila karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki dan mempertahankan keberadaan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik tempat berlangsungnya kegiatan kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2018:26) "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung". Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan serta lebih fokus pada keadaan dan benda-benda disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan sehari-hari. Dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik yang baik, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara maksimal.

Selanjutnya faktor lain yang perlu diperhatikan dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah tingkat disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri. Disiplin dalam suatu perusahaan harus ditegakkan secara konsisten, karena tanpa ada dukungan disiplin karyawan yang baik, maka akan sulit untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan dalam Surajiyo (2020:58) "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku".

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Samwon Copper Tube Indonesia

Kabupaten Tangerang . Dengan memahami sejauh mana lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Lingkungan Kerja Fisik

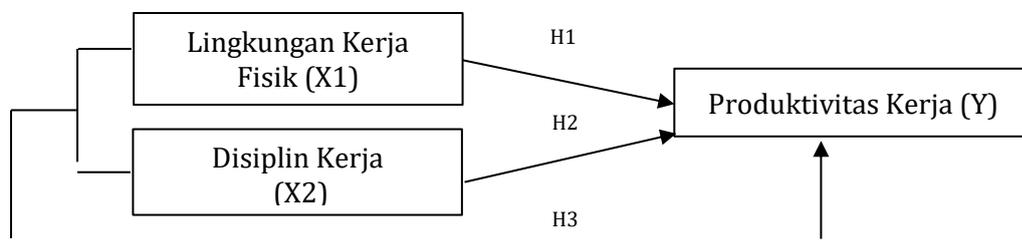
Menurut Sedarmayanti (2017:25) “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Disiplin kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017:599) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016:109) “Produktivitas kerja adalah keefektifan perusahaan dalam penggunaan tenaga kerja juga keefektifan karyawan dalam menggunakan peralatan yang mengarah pada tujuan yang sama dan jangka waktu seseorang dalam menghasilkan produk”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:95), “Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori”.

H_{a1}: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang

H_{a2}: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang

H_{a3}: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang berlokasi Jl. H Tabri No. 28, Desa Cirarab, Kecamatan Legok, Kabupaten Tangerang, Banten 15820.

Prosedur Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang yang berjumlah 250 karyawan. Berdasarkan perhitungan sampel dengan cara menggunakan rumus

Slovin, dengan metode non probability sampling, maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 154 responden.

Teknik Analisis

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala Likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Dengan Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,767	>	0,1322	Valid
2.	X1.2	0,789	>	0,1322	Valid
3.	X1.3	0,844	>	0,1322	Valid
4.	X1.4	0,825	>	0,1322	Valid
5.	X1.5	0,818	>	0,1322	Valid
6.	X1.6	0,781	>	0,1322	Valid
7.	X1.7	0,761	>	0,1322	Valid
8.	X1.8	0,773	>	0,1322	Valid
9.	X1.9	0,655	>	0,1322	Valid
10.	X1.10	0,640	>	0,1322	Valid

No	Pernyataan	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,727	>	0,1322	Valid
2.	X2.2	0,784	>	0,1322	Valid
3.	X2.3	0,781	>	0,1322	Valid
4.	X2.4	0,839	>	0,1322	Valid
5.	X2.5	0,846	>	0,1322	Valid
6.	X2.6	0,816	>	0,1322	Valid
7.	X2.7	0,846	>	0,1322	Valid
8.	X2.8	0,841	>	0,1322	Valid
9.	X2.9	0,729	>	0,1322	Valid
10.	X2.10	0,750	>	0,1322	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel, kita dapat melihat bahwa setiap item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1322). Oleh karena itu, setiap butir pertanyaan dianggap valid.

Uji Reliabilitas

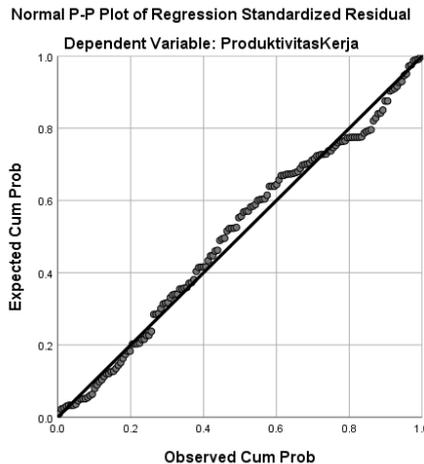
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,922	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,936	0,60	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	0,904	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel di atas dengan dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Gambar 4. 3 Grafik P-plot Uji Normalitas Data

Dari hasil gambar 4.3 grafik probability plot diatas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov (KS)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	154	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.27967961
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.062
Test Statistic	.066	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.095 ^c	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, nilai signifikannya berada pada nilai 0,095 artinya nilai tersebut > 0,05. Nilai signifikan yang dihasilkan membuktikan bahwa data pada tabel variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki distribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	22.133	1.243		17.806	.000		
	Lingkungan Kerja Fisik	.338	.031	.614	10.952	.000	.754	1.327
	Disiplin Kerja	.160	.031	.293	5.227	.000	.754	1.327

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 yaitu variabel Lingkungan Kerja fisik dan Disiplin kerja sebesar 1.327, sedangkan nilai tolerance semua variabel bebas lebih besar dari 0.1 yaitu sebesar 0.754 di kedua variabel, yang berarti tidak terjadi gejala atau kendala atas multikolinearitas antara variabel bebas dalam pengujian yang dilakukan oleh peneliti.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 5 Hasil Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.801 ^a	.642	.637	2.15396	1.861

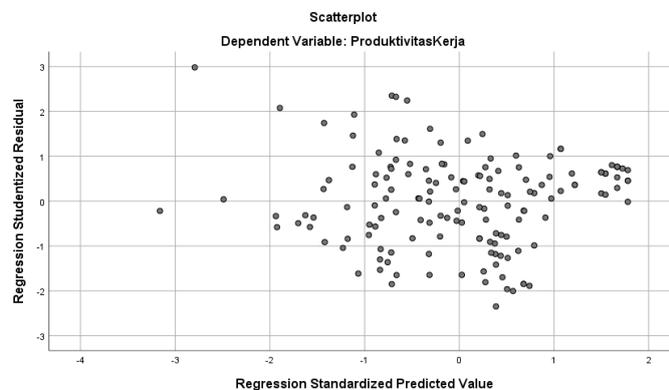
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26

Dari tabel di atas hasil output uji autokorelasi diperoleh nilai DW sebesar 1,861. Hal ini disimpulkan bahwa nilai Durbin-Watson yaitu $1,55 \leq 1,861 \leq 2,46$ dengan hasil tersebut maka tidak terjadinya autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Gambar 4. 6 Grafik Scatterplot

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Berganda Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.133	1.243		17.806	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.338	.031	.614	10.952	.000
	Disiplin Kerja	.160	.031	.293	5.227	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 22.133 + 0.338 X_1 + 0.160 X_2 + e$ Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

$b = 22.133$ menyimpulkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Produktivitas Kerja (Y) sebesar 22.133.

$b_1 = 0.338$ menyimpulkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X_1) bertambah, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.388 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Disiplin Kerja (X_2).

$b_2 = 0.160$ menyimpulkan bahwa jika Disiplin Kerja (X_2) bertambah, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.160 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Lingkungan Kerja Fisik (X_1).

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 8 Hasil Uji t / Uji Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.370	1.167		21.736	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.418	.029	.760	14.407	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26

Pengujian hipotesis 1: terhadap pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan tabel 4.23 bahwa $t_{hitung} 14,407 > t_{tabel} 1,975$ atau signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 4. 9 Hasil Uji t / Uji Parsial Antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.877	1.442		20.031	.000
	Disiplin Kerja	.327	.036	.598	9.200	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26

Pengujian hipotesis 2: terhadap pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan tabel 4.24 bahwa $t_{hitung} 9,200 > t_{tabel} 1,975$ atau signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. 10 Hasil Uji F / Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1256.542	2	628.271	135.416	.000 ^b
	Residual	700.574	151	4.640		
	Total	1957.116	153			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja						

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F_{hitung} 135,416 > F_{tabel} 3,06. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut 0,00 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Uji Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 11 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.637	2.15396
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26

Hasil perhitungan determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R Square yang diperoleh sebesar 0,642 atau 64,2%. Hal ini berarti 64,2% variasi variabel Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 35,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini, yaitu variabel motivasi kerja, pelatihan kerja, gaya kepemimpinan, kinerja, dll.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Lingkungan Fisik Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah $Y = 22.133 + 0.338 X1$. Diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Produktivitas Kerja (Y) sebesar 22.133. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0.338 angka ini bernilai positif diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan data variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada Produktivitas Kerja (Y) sebesar 22.133. Jumlah determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah sebesar 0,642 atau 64,2%. dan faktor lain mempengaruhi 35,8% dari total. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 14,407 > t_{tabel} 1,975 atau signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H_a diterima H_o ditolak, sehingga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah $Y =$

$22.133 + 0.160 X_2$. Diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Produktivitas Kerja (Y) sebesar 22.133. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.160 angka ini bernilai positif diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan data variabel Disiplin Kerja (X_2), maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada Produktivitas Kerja (Y) sebesar 22.133. Jumlah determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah sebesar 0,642 atau 64,2%. dan faktor lain mempengaruhi 35,8% dari total. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 9,200 > t_{tabel} 1,975$ atau signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H_a diterima H_o ditolak, sehingga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil regresi linier berganda pada variabel Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 22.133 + 0.338 X_1 + 0.160 X_2 + e$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

$b = 22.133$ menyimpulkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Produktivitas Kerja (Y) sebesar 22.133.

$b_1 = 0.338$ menyimpulkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X_1) bertambah, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.338 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Disiplin Kerja (X_2).

$b_2 = 0.160$ menyimpulkan bahwa jika Disiplin Kerja (X_2) bertambah, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.160 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Lingkungan Kerja Fisik (X_1).

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} 135,416 > F_{tabel} 3,06$. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

5. Keterbatasan Penelitian

Terdapat sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Waktu: Peneliti seringkali harus menjalani pekerjaan dan aktivitas lain di luar kepentingan kampus, sehingga sulit untuk mengatur waktu dalam melakukan revisi, bimbingan, atau bertemu dengan objek penelitian.
2. Data: Pada proses pengambilan data, peneliti sering menghadapi kendala di mana informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner tidak selalu mencerminkan pendapat sebenarnya, karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan, dan pembahasan di antara responden, serta faktor lain seperti kejujuran dalam mengisi kuesioner.
3. Feedback: Masih ada kekurangan dalam hubungan timbal balik antara peneliti dengan objek penelitian, yaitu PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang. Peneliti berharap dapat memberikan cinderamasa kepada pihak perusahaan atas ketersediaannya dalam menerima peneliti melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

6. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang didapati oleh peneliti dalam melakukan penelitian pada PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang dirangkum menjadi beberapa poin, berikut hasil kesimpulan yang didapati oleh peneliti :

1. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) : Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 14,407 > t_{tabel} 1,975$ atau signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H_a diterima H_o ditolak, sehingga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) : Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 9,200 > t_{tabel} 1,975$ atau signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H_a diterima H_o ditolak, sehingga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) : Hasil perhitungan statistik menunjukan nilai $F_{hitung} 135,416 > F_{tabel} 3,06$. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi keempatbelas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Akuntansi Biaya (Edisi ke-5)*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen, Jilid 1 (Edisi ke-13)*. Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2020). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. (2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Suprihanto, J. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Surajiyo. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Penelitian, teori, dan aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Veithzal Rivai Zainal, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Yoyo Sudaryo, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta.
- Hendrich, M., Trianto, A., Suroso, I., & Afini, V. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Logistik CV. Sinar Laut Palembang. *JURNAL EKOBIS Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 58-77.
- Jasmani, J. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 53.
- Kusumadewi, R. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT BPR Majalengka Jabar. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 510-521.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303.
- Pricilla, L., & Octaviani, I. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Mitra Mas. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 269.
- Sandhi, N., Riana Dewi, S., Erlina Gentari, R., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya, F. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 6(1), 357-365.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29-42.
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Motor Pematangsiantar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 363-371.
- Widadi, H. K., & Prijati. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(9), 1-18.