

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI  
KASUS PADA UMKM AYAM GEPREK CIKARANG PUSAT)**

Muhamaad Irsyad Halim<sup>1</sup>, Moh. Rony Hidayah<sup>2</sup>, Theresia Aprilia BR Sembiring<sup>3</sup>, Aris  
Setiawan<sup>4</sup>, Fakhri Hadi Satria<sup>5</sup>

*Universitas Pelita Bangsa*

*halimirsyad84@gmail.com , Muhammadronyhidayah@gmail.com , milalatheresia@gmail.com ,  
arissetiawan6452@gmail.com , fakhrisatria51@mhs.pelitabangsa.ac.id*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di UMKM Ayam Geprek Cikarang Pusat. Metode eksperimen dengan desain quasi-experiment digunakan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 85 sampel. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 85 yang diambil adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki. Teknik analisis penelitian dilakukan dengan melakukan pengujian menggunakan metode uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik serta uji regresi linear berganda. Pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel valid dan reliabel. Analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, sementara kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di UMKM. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan dan disiplin kerja karyawan.

**Kata kunci:** *Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin, Produktivitas*

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of the work environment, job satisfaction, and work discipline on employee productivity in UMKM Ayam Geprek Cikarang Pusat. Experimental methods with quasi-experimental designs were used in this study. Data was collected through questionnaires distributed to UMKM employees in Bekasi Regency. The population in this study was all employees with a total of 85 samples. This research used a saturated sample of 85 which was taken as part of the number and characteristics possessed. Research analysis techniques are carried out by testing using validity and reliability test methods, classical assumption tests and multiple linear regression tests. Validity and reliability testing shows that all variables are valid and reliable. Regression analysis shows that work environment and work discipline have a significant positive effect on employee productivity, while job satisfaction has no significant effect. Simultaneously, all three independent variables have a significant effect on employee productivity. The results of this study contribute to the understanding of the factors that affect employee productivity in UMKM. Companies are advised to improve the quality of the work environment and pay attention to aspects that can increase employee satisfaction and work discipline*

*Keyword: Work Environment, Job Satisfaction, discipline, Productivity*

## PENDAHULUAN

Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Sebagai pemberi kerja, suatu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk memotivasi karyawannya agar dapat bekerja secara efektif (Murti dan Purwoto, 2021). Untuk meningkatkan produktivitas kerja diperlukan lingkungan kerja yang baik sehingga memudahkan dalam penyelesaian tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang berhubungan dengan pegawai yang tidak lepas dari upaya peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan mulai dari fasilitas suasana sosial antara pegawai dan mampu mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan berkerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Oktariansyah, 2012:28). Lingkungan kerja secara nyata akan menentukan kemampuan pekerja, perilaku, kondisi fisik, mental dan emosional (Haynes,2008). Robbins dan Judge dalam jurnal (Pranitasari & Kusumawardani, 2021), lingkungan kerja merujuk pada segala aspek fisik dan sosial di tempat kerja yang mempengaruhi karyawan, termasuk struktur organisasi, budaya perusahaan, hubungan interpersonal, dan desain fisik ruang kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melakukan tugas mereka dengan optimal dalam kondisi tertentu, sehingga terciptanya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi memenuhi standar kinerja. Kepuasan kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi kondisi kerja dan memberikan keuntungan, serta dampak yang baik tidak hanya bagi pegawai tetapi juga bagi organisasi yang bersangkutan. Seseorang yang memiliki kepuasan dalam bekerja atau pekerja yang lebih bahagia mungkin merupakan pekerja yang produktif (Robbins dan Judge, 2016).

Baruch-Feldman, dkk (2002) mengemukakan bahwa dukungan atasan langsung berkorelasi positif dengan kepuasan kerja karena dengan kepuasan kerja akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Dukungan atasan langsung memberikan suatu motivasi yang diperlukan bagi karyawan. Karyawan yang mencintai pekerjaannya dan dengan segala pengorbanan baik waktu dan keadaan kondisi fisiknya tetap memikirkan pekerjaannya, dapat di kategorikan bahwa karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang di jalankannya saat itu (P. S. Robbins, 2002).

Wibowo (2018) mengatakan kepuasan kerja menyebabkan produktivitas dikarenakan penelitian lebih difokuskan pada tingkat individu dari pada organisasi dan pengukuran tingkat individu atas produktivitas tidak mempertimbangkan semua interaksi dan kompleksitas dalam proses kerja. Khaerul Umam (2018), menyatakan bahwa hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil, kepuasan kerja merupakan akibat dan bukan merupakan sebab dari produktivitas. Produktivitas yang tinggi akan menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika karyawan mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik rasa telah mencapai sesuatu dan ganjaran ekstrinsik gaji yang diterima terasa adil dan wajar, serta diasosiasikan dengan kerja yang unggul. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan, As'ad (2009). Fenomena kepuasan kerja terjadi ketika kepuasan kerja karyawan rendah. Hal tersebut bisa terjadi karena tidak sebandingnya tenaga yang dikeluarkan dengan gaji yang diterima maka pengunduran diri karyawan bisa terjadi dari tempat pekerjaannya.

Produktivitas kerja akan terus meningkat apabila karyawan atau pekerja selalu disiplin dalam bekerja. Tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien tidak terlepas dari disiplin karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan (Harlie, 2017). Mangkunegara dan Octorend (2015) menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan dan akhirnya produktivitas kerja karyawan akan meningkat secara keseluruhan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Sutrisno (2009) mengatakan bahwa disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan pada pegawai hendaknya tidak didasarkan pada paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan pada kesadaran dari dalam diri pegawai.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi pegawai juga diperlukan disiplin pegawai yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sukarno dan Sutrisno (2017) mengatakan bahwa disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Suci dan Ismiyati (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Fenomena disiplin kerja dilihat dari tingkat kehadiran karyawan tidak menentu dikarenakan pengaruh cuaca tidak stabil atau berubah-ubah.

Indonesia sebagai negara yang memiliki perkembangan usaha mikro kecil dan menengah UMKM yang cukup banyak. Jumlah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) sudah mencapai 64 juta (BPS,2020). Angka tersebut yang sudah mencapai 99,9 persen dari jumlah keseluruhan usaha yang beroperasi diseluruh Indonesia termasuk salah satunya Kabupaten Bekasi. Jumlah ini lah yang berdampak pada pertumbuhan ekonomi karena dengan adanya penyerapan tenaga kerja yang cukup banyak.Kabupaten Bekasi merupakan salah satu kabupaten yang terdapat di Jawa Barat. Kabupaten Bekasi termasuk kota yang berhasil menduduki posisi ketiga dari sepuluh kota besar penggerak ekonomi Indonesia pada tahun 2017 (BPS Indonesia, 2017). Statistik sektor Laju Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Bekasi periode 2013 - 2017 dapat dilihat dari Laju Pertumbuhan Ekonomi Jawa Barat dan Nasional. Jika dilihat dari statistik ini, sangat terlihat sekali bahwa LPE (Laju Pertumbuhan Ekonomi) Kabupaten Bekasi dari periode 2013 sampai dengan 2017 termasuk tinggi apabila dibandingkan dengan LPE Jawa Barat dan juga masih di bawah LPE Nasional (BPS Kabupaten Bekasi).

Perkembangan ekonomi digital di Indonesia mengalami perubahan seiring dengan perubahan perilaku masyarakat, 49,6% konsumen mencari informasi produk secara online sebelum melakukan pembelian (Riset Alvara, 2019) dengan demikian menjadi peluang bagi UMKM untuk memperluas akses pasar serta menjadi tantangan agar mampu bertahan di era digitalisasi. Usaha mikro memiliki peran penting dalam laju perekonomian sehingga diperlukan kolaborasi dalam membantu digitalisasi ekonomi. Jumlah UMKM di Indonesia 59,2 juta dari jumlah tersebut 3,79 juta atau 8% yang sudah go digital (Kominfo, 2017).

Berdasarkan uraian diatas ditemukan hasil yang tidak konsisten untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UMKM Kabupaten Bekasi.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, sedangkan jenis sumber data yang digunakan adalah data yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti dari

objeknya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 85 sampel. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 85 yang diambil adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki. Adapun dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Ayam Geprek Cikarang Pusat dengan sampel 85 responden. Kuesioner disebar dengan menggunakan google form. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linear berganda.

Tahap pertama adalah dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik, agar data sampel yang diolah benar-benar dapat mewakili secara keseluruhan. Setelah itu dilakukan pengujian hipotesis. Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika  $p \text{ value} < 0,05$  atau  $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Sebaliknya, jika  $p \text{ value} \geq 0,05$  atau  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika  $p \text{ value}$  (nilai signifikan)  $< 0,05$  atau  $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Sebaliknya, jika  $p \text{ value}$  (nilai signifikan)  $\geq 0,05$  atau  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Data diolah dengan menggunakan SPSS Statistics.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing variabel dengan menggunakan SPSS seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Lingkungan Kerja Validitas**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	r hitung	r tabel	keterangan
Lingkungan Kerja 1	16,4545	5,778	0,683	0,2242	Valid
Lingkungan Kerja 2	16,5325	5,357	0,744	0,2242	Valid
Lingkungan Kerja 3	16,4805	5,648	0,698	0,2242	Valid
Lingkungan Kerja 4	16,5714	5,669	0,650	0,2242	Valid
Lingkungan Kerja 5	16,2987	6,923	0,356	0,2242	Valid

Sumber: Hasil Data Peneliti, 2024

Berdasarkan table 1. Terlihat r terhitung dari setiap item variable bernilai lebih besar daripada r table. Dengan demikian setiap item dari variabel  $X_1$  yaitu lingkungan kerja dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,827	0,824	5

Sumber: Hasil Data Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2. Hasil uji rehabilitasi  $X_1$  tersebut menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,80 sehingga dapat dikatakan semua konsep

pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel, semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena nilai *Cronbachs Alpha Based on Standardized item* pada semua variable  $>0,60$ .

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja 1	16,9091	5,215	0,492	0,2242	Valid
Kepuasan Kerja 2	16,9481	4,339	0,669	0,2242	Valid
Kepuasan Kerja 3	16,8961	4,857	0,626	0,2242	Valid
Kepuasan Kerja 4	16,6883	4,744	0,581	0,2242	Valid
Kepuasan Kerja 5	16,6104	4,478	0,691	0,2242	Valid

Sumber: Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan table 3. Terlihat r terhitung dari setiap item variable bernilai lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian setiap item dari variable  $X_2$  yaitu kepuasan kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,819	0,818	5

Sumber: Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4. Hasil uji rehabilitasi  $X_2$  tersebut menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,80 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel, semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena nilai *Cronbachs Alpha Based on Standardized item* pada semua variable  $>0,60$ .

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja 1	17,5714	4,011	0,622	0,2242	Valid
Disiplin Kerja 2	17,4805	4,042	0,827	0,2242	Valid
Disiplin Kerja 3	17,5584	4,066	0,704	0,2242	Valid
Disiplin Kerja 4	17,4805	4,227	0,696	0,2242	Valid
Disiplin Kerja 5	17,3377	4,648	0,546	0,2242	Valid

Sumber: Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan table 5. Terlihat r terhitung dari setiap item variable bernilai lebih besar daripada r table. Dengan demikian setiap item dari variable  $X_3$  yaitu disiplin kerja dinyatakan valid.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,857	0,861	5

Sumber: Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 6. Hasil uji rehabilitasi  $X_3$  tersebut menunjukkan bahwa semua item

memiliki koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,80 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variable dari kuesioner adalah reliabel, semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena nilai *Cronbachs Alpha Based on Standardized item* pada semua variable >0,60.

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	r hitung	r tabel	Keterangan
Produktivitas Karyawan 1	17,4416	3,697	0,731	0,2242	Valid
Produktivitas Karyawan 2	17,3766	3,948	0,637	0,2242	Valid
Produktivitas Karyawan 3	17,3766	4,080	0,522	0,2242	Valid
Produktivitas Karyawan 4	17,3766	4,027	0,571	0,2242	Valid
Produktivitas Karyawan 5	17,1818	4,282	0,429	0,2242	Valid

Sumber: Olah Data Peneliti. 2024

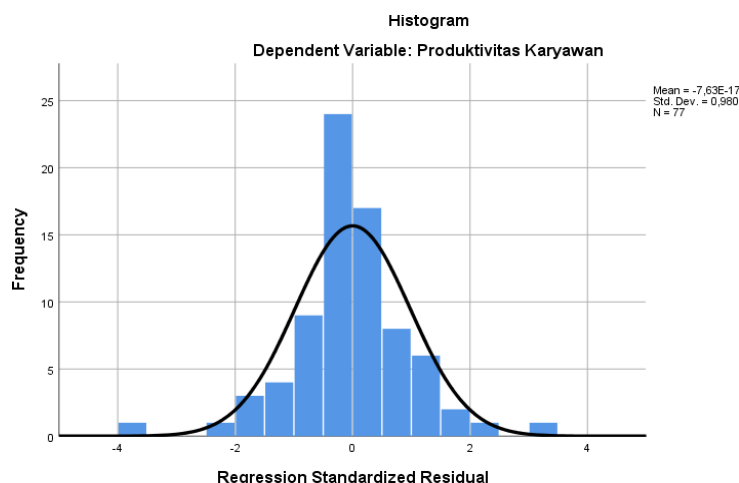
Berdasarkan tabel 7. Terlihat r terhitung dari setiap item variable bernilai lebih besar daripada r table. Dengan demikian setiap item dari variable Y yaitu produktivitas karyawan dinyatakan valid.

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,794	0,796	5

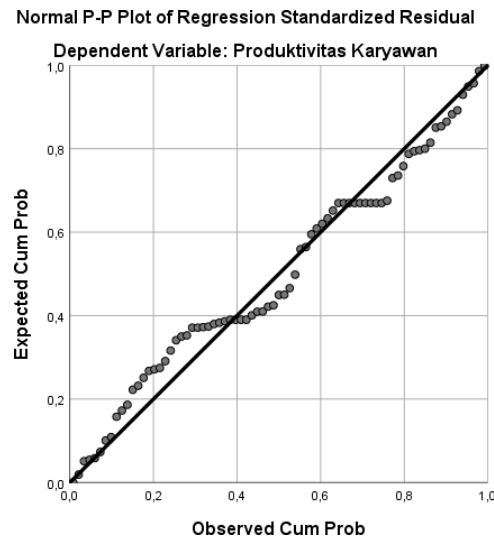
Sumber: Olah Data Peneliti. 2024

Berdasarkan tabel 8. Hasil uji rehabilitasi Y tersebut menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variable dari kuesioner adalah reliabel, semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena nilai *Cronbachs Alpha Based on Standardized item* pada semua variable >0,60



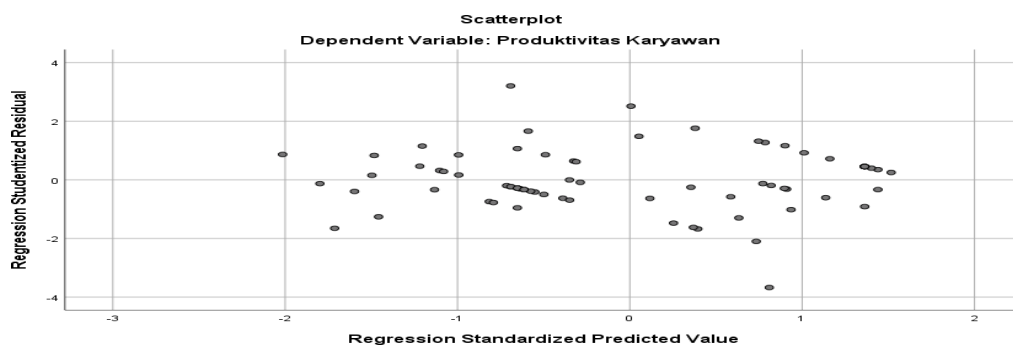
Gambar 1. Distribusi Normal

Pada Gambar 1, merupakan gambar distribusi normal. Data yang dihasilkan mengikuti pola distribusi normal sehingga grafik dapat dinyatakan memenuhi syarat normalitas.



Gambar 2. Normal P-Plot  
Sumber: Olah Data Peneliti, 2024

Pada gambar 2, menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi normal.



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3, menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedasitas dilihat dari scatterplot yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	0,505	1,978
Kepuasan Kerja	0,494	2,025
Disiplin Kerja	0,534	1,871

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 9, nilai tolerance  $>0,10$  dan VIF  $<10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pada ketiga variabel independentersebut tidak dapat hubungan multikolinearitas dan dapat digunakan untuk memprediksi kualitas lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

**Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287,777	3	95,926	42,506	,000 <sup>b</sup>
	Residual	164,742	73	2,257		
	Total	452,519	76			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

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

Sumber: Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 10. Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan, dilakukan dengan uji F Tabel =  $(k ; n-k) = (3 ; 77-3) = (3 ; 74) = 2.73$ , karena nilai F hitung 42,506 artinya lebih besar dari nilai F tabel maka artinya hipotesis diterima, dimana lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,736	1,607		2,947	,004
	Lingkungan Kerja	0,197	0,082	,239	2,405	,019
	Kepuasan Kerja	-0,075	0,092	-0,081	-0,810	,420
	Disiplin Kerja	0,662	0,094	0,683	7,072	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 11. Diatas menunjukkan persamaan regresi adalah  $Y = 4,736 + 0,197X_1 - 0,075X_2 + 0,667X_3 + e$ .

t tabel =  $(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 77-3-1) = (0,025 ; 73) = 1.99300$

apabila t hitung  $>$  t tabel maka hipotesis diterima

Hipotesis  $X_1$  =diterima

Hipotesis  $X_2$  = ditolak

Hipotesis  $X_3$  = diterima

Angka negatif (-) pada variabel  $X_2$  yaitu kepuasan kerja menunjukkan hubungan dimana apabila kepuasan produksi naik sebesar 1% maka produktivitas kerja mengalami penurunan sebesar 0,810

**Tabel 12. R. Square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,797 <sup>a</sup>	0,636	0,621	1,50225

a. Predictors: (Constant),  $X_3$ ,  $X_1$ ,  $X_2$

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data Peneliti, 2024



Berdasarkan Tabel 12. Menunjukkan nilai R square atau koefisien sebesar 0,636 atau 63,60% yang artinya variabel yang diteliti mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 63,60%, sedangkan yang lainnya terdapat pada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini, yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), dan Produktivitas Karyawan ( $Y$ ), telah terbukti valid dan reliabel. Penelitian yang telah dilakukan, dapat diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh parsial secara signifikan terhadap produktivitas pada Ayam Geprek Cikarang Pusat.
2. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pada Ayam Geprek Cikarang Pusat.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas pada Ayam Geprek Cikarang Pusat.
4. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Ayam Geprek Cikarang Pusat.

Dengan nilai  $r$  terhitung yang lebih besar daripada  $r$  tabel pada uji validitas, serta nilai Cronbach's Alpha di atas 0,80 pada uji reliabilitas, dapat dipastikan bahwa semua item kuesioner pada masing-masing variabel dapat dianggap valid dan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki kualitas yang baik untuk mengukur konsep yang dimaksud. Selanjutnya, analisis distribusi normal menunjukkan bahwa data mengikuti pola distribusi normal, dan normal P-Plot juga memperkuat kesimpulan tersebut. Selain itu, grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada koefisien parameter variabel independen, menunjukkan konsistensi dalam pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada analisis regresi, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada hubungan multikolinearitas antara variabel independen. Uji F pada model regresi menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil analisis regresi juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan ( $Y$ ), sementara Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan. Dengan nilai R square sebesar 63,60%, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diteliti ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) mampu menjelaskan sekitar 63,60% variasi dalam Produktivitas Karyawan ( $Y$ ). Namun, perlu dicatat bahwa terdapat pengaruh negatif dari Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Karyawan, meskipun tidak signifikan. Secara keseluruhan, temuan ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam konteks Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja.

## **SARAN**

Meningkatkan Lingkungan Kerja, Perusahaan dapat fokus pada peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun sosial. Menyediakan fasilitas yang nyaman, mendukung kolaborasi, dan menciptakan atmosfer positif dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Mengoptimalkan Kepuasan Kerja: Meskipun hasil menunjukkan pengaruh

yang tidak berpengaruh dari Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Karyawan (Y), tetapi perusahaan tetap sebaiknya memperhatikan kepuasan karyawan. Inisiatif seperti program pelatihan, pengembangan karir, memberikan fasilitas yang layak, melakukan komunikasi terbuka dengan karyawan, dan upaya meningkatkan kondisi kerja dapat berdampak positif pada kepuasan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Memperkuat Disiplin Kerja: Dengan adanya pengaruh positif yang signifikan dari Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Karyawan (Y), perusahaan sebaiknya memperkuat kebijakan dan praktik disiplin kerja. Menyusun aturan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan insentif yang sesuai dapat membantu mendorong tingkat disiplin yang tinggi di antara karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azad, A. S. M. S., Azmat, S., Chazi, A., & Ahsan, A. (2018). Can Islamic banks have their own benchmark? *Emerging Markets Review*, 35, 120–136. <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2018.02.002>
- Beck, T., Demirgüç-Kunt, A., & Merrouche, O. (2013). Islamic vs. conventional banking: Business model, efficiency and stability. *Journal of Banking and Finance*, 37(2), 433–447. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2012.09.016>
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi (T. C. Jejak (ed.)). CV Jejak, anggota IKAPI.
- Sapu, Godefridus R. E.H, J. J. F., & A., H. M. (2022). Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Kudratul Alam, I., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Lion Wings. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 261–267. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3355>
- Wahyu Murti, Cokro Purwoto. (2021). Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Denso Indonesia Departemen Production Control dan Logistic (Vol. 9, No. 1). Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur.
- Ali Khasbi Akbar, & Jaenab Jaenab. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 233–254. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i.3>