



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ENGINEERING DI KOTA BEKASI

Dwi Astuti

dwi.astuti99887@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Zahara Tussoleha Rony

zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Rycha Kuwara Sari

rychakuwarasari@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Alamat: Jl. Raya Perjuangan No.81, RT.003/RW.002, Marga Mulya, Kec. Bekasi Utara, Kota
Bks, Jawa Barat 17143

Korespondensi penulis : *dwi.astuti99887@gmail.com*

Abstrak. *This study aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee work productivity at PT. Engineering in Bekasi City. The type of research used in this study is quantitative research. The sample technique uses a non-probability sampling technique, then the sample is taken using a type of convenience sampling, and the number of samples is determined by the hair formula, namely the number of indicators from each variable multiplied by 5 to 10, so in this study through the number of questionnaire indicators multiplied by 5, namely a total sample of 75 employees of PT. Engineering in Bekasi City. The method used in this test is using the Structural Equitation Model (SEM). The data was processed using SMART PLS 4.0. The results of this study show that (1) work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Engineering in Bekasi City, and (2) the work environment has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Engineering in Bekasi City.*

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, and Work Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Engineering di Kota Bekasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik sampel menggunakan teknik non-probability sampling selanjutnya sampel diambil dengan menggunakan jenis convenience sampling, serta jumlah sampel ditentukan dengan rumus hair yaitu banyak nya indikator dari setiap variabel dikali 5 sampai dengan 10, maka dalam penelitian ini melalui jumlah indikator kuesioner dikali 5 yaitu total sampel sebanyak 75 karyawan PT. Engineering di Kota Bekasi. Metode yang digunakan dalam pengujian ini yaitu menggunakan Structural Equitation Model (SEM). Data diolah dengan menggunakan SMART PLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Engineering di Kota Bekasi, dan (2) lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Engineering di Kota Bekasi.

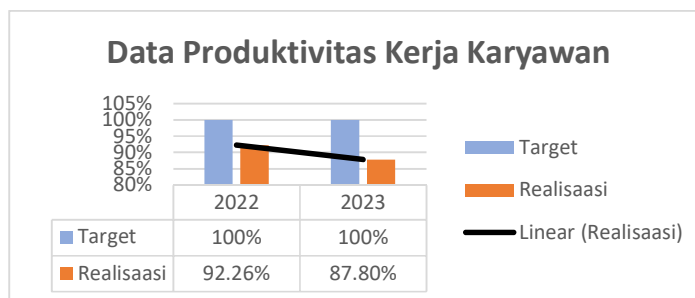
Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peran penting yang memiliki pengaruh besar dalam organisasi. Setiap aktivitas organisasi yang berjalan dengan baik maka sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang tinggi untuk mencapai suatu organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan (Aritonang et al., 2024). Sumber daya manusia adalah bagian penting organisasi dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Ketika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang memiliki standar kebutuhan perusahaan, maka perusahaan

akan terjadi kemunduran serta tidak mampu dalam berkembang mengikuti perubahan (Sahara & Pramana, 2018). Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Anggraini et al., 2024).

Produktivitas karyawan yang tinggi sangatlah berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Karyawan dengan rasapercaya diri, tanggung jawab dan cinta terhadap pekerjaan, hasilnya tentu akan lebih baik dan akan banyak hal yang bisa dihemat. Sehingga apabila diarahkan secara efektif, maka pencapaian tujuan perusahaan dapat diraih dengan baik. Keberhasilan produktivitas kerja dipengaruhi oleh pengelolaan dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non formal. Dengan meningkatkan produktivitas kerja diharapkan akan tercapainya tujuan dari organisasi serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan dari organisasi tersebut (Asriani & Yunita, 2019). Pada PT. Engineering dapat dilihat pada grafik mengalami penurunan produktivitas kerja yang dapat dilihat pada grafik data produktivitas kerja karyawan dibawah ini:



Gambar 1. Data Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: PT Engineering di Kota Bekasi, 2024

Berdasarkan rekap hasil produktivitas kerja selama 1 tahun seperti yang digambarkan pada gambar 1 menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan target produktivitas tidak mencapai 100% pada PT. Engineering ini merupakan perusahaan yang memproduksi berdasarkan pesananan. Pada tahun 2022 hampir mencapai target produksi pemesanan mesin yaitu sebanyak 92,26% berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis mendapatkan informasi bahwa pada tahun 2022 saat mengalami pandemi beberapa pemesanan mesin sudah masuk dari sebelum terjadinya pandemi sehingga pesanan harus tetap dilaksanakan dan diproduksi dengan mengikuti protokol Kesehatan pemerintah, sedangkan pada tahun 2023 mengalami penurunan yang jauh dari 100% target persentase produksi yaitu sebanyak 87,8% namun dampak terjadi penurunan pada tahun 2023 intensitas pemesanan mengalami penurunan karena masih banyak perusahaan yang turun akibat dari pandemi. Sehingga dapat dilihat bahwa pada PT. Engineering memiliki penurunan produktivitas kerja karyawan.

Dari data yang didapatkan, PT. Engineering tidak mencapai target perusahaan diduga terdapat faktor kedisiplinan kerja yang masih kurang baik pada karyawan PT. Engineering di Kota Bekasi menyebabkan masih banyak nya ketidak tercapaian target perusahaan. Semakin disiplin maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesiediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma - norma sosial yang berlaku, adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Arufurahman et al., 2021).

Tabel 1. Data absensi karyawan pada PT. Engineering di Kota Bekasi

TAHUN	JUMLAH HARI KERJA	ABSENSI KARYAWAN TAHUN 2022-2023			INDISIPLINER (KALI)
		MASUK SETENGAH HARI	IZIN	ALFA/ TANPA KETERANGAN	
2022	246	12	19	26	57
2023	250	23	17	29	69

Sumber: PT. Engineering di Kota Bekasi, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 81 karyawan total ketidak hadiran karyawan pada PT. Engineering di Kota Bekasi mengalami peningkatan, ketidak hadiran karyawan pada tahun 2022 mencapai 57 kali dalam 1 tahun, lalu mengalami peningkatan pada tahun 2023 dengan total ketidak hadiran karyawan 69 kali dalam 1 tahun. Diketahui karyawan yang masuk setengah hari pada tahun 2022 sebanyak 12 kali lalu mengalami peningkatan pada tahun 2023 sebanyak 23 kali. Karyawan izin pada tahun 2022 sebanyak 19 kali sedangkan pada tahun 2023 mengalami penurunan sebanyak 17 kali. Karyawan alfa atau tanpa keterangan pada tahun 2022 sebanyak 26 kali dan mengalami peningkatan pada tahun 2023 sebanyak 29 kali.

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan lingkungan kerja karyawan (Saleh & Utomo, 2018). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Parashakti & Noviyanti, 2021).

Tabel 2. Kondisi ruangan dan fasilitas pada PT. Engineering di Kota Bekasi

RUANGAN	NAMA BARANG	JUMLAH BARANG	KONDISI		KETERANGAN
			BAIK	BURUK	
Pos satpam	Meja	2	✓		Sudah baik dan terawat
	Kursi	3		✓	- 1 kursi rusak ringan (bolong) - 1 kursi rusak berat
	Lemari	1		✓	Berkarat
	Kipas	1	✓		Sudah baik dan terawat
Ruang rapat & Ruang tamu (tergabung)	Meja	1	✓		Sudah baik dan terawat
	Kursi	6		✓	2 rusak berat
	Lemari	4		✓	1 berkarat
	White board	1		✓	Butuh white board besar
	Ac	1	✓		Sudah baik dan terawat
Mushola (Kondisi mushola kurang adanya perawatan dan terlalu kecil)	Kipas	1	✓		Sudah baik
	Sajadah	5		✓	Kurang terawatt
	Sarung	5		✓	Kurang terawatt
	Tempat wudhu	1		✓	Tidak terawat

Sumber: PT. Engineering di Kota Bekasi, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukan bahwa banyak fasilitas serta ruangan yang tidak mendukung karyawan mengalami kerusakan dan tidak terawat. Dapat dilihat dan harus diperhatikan guna mendukung produktivas kerja karyawan antara lain mesin, komputer, mushola, toilet karyawan dan fasilitas lain yang mendukung kenyamanan dalam bekerja diketahui dalam keadaan rusak.

Tabel 3. Data kondisi lingkungan kerja PT. Engineering di Kota Bekasi

NO	TITIK PENGUKURAN	KONDISI		KETERANGAN
		BAIK	KURANG BAIK	
1	Cahaya atau penerangan	✓		Cahaya dan penerangan sudah baik dan cukup berdasarkan observasi dan wawancara dengan karyawan.
2	Suhu udara	✓		Suhu udara sudah baik dan cukup berdasarkan observasi dan wawancara dengan karyawan.
3	Ruang gerak		✓	- Pada ruang staf meja kerja penuh dengan dokumen - Pada bagian produksi banyak barang yang tergeletak tidak sesuai dengan tempat nya
4	Kebisingan suara		✓	Pada ruang staff terletak dekat dengan ruang produksi
5	Keamanan	✓		Keamanan pada Perusahaan sudah lengkap memiliki cctv dan satpam yang terus berjaga dan berkeliling berdasarkan wawancara dengan karyawan.
6	Hubungan kerja			Terkadang terjadi miskomunikasi mengenai tugas yang diberikan kepada karyawan nya.
	a. Cara komunikasi kerja antara atasan dan bawahan		✓	
	b. Cara komunikasi kerja antar sesama karyawan		✓	Sering terjadi miskomunikasi mengenai pelaksanaan atau realisasi gambar desain dengan pembuatan mesin maupun bahan yang digunakan.

Berdasarkan dengan data tabel diatas dapat dilihat menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja kurang mendukung karyawan seperti ruang gerak yang terbatas, kebisingan suara, cara komunikasi baik antara atasan dengan bawahan maupun dengan sesama karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dikumpulkan oleh peneliti antara lain, menurut (Gusmahdani et al., 2023) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan” menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan. Selanjutnya, didukung oleh (Akbar et al., 2023) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan” menyatakan bahwa lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel produktivitas karyawan. Serta, didukung juga penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Nuridin, 2021) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan” menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama - sama mendukung serta berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dan, penelitian dilakukan oleh (Andriansyah & Mahfudiyanto, 2020) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan” menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara serentak atau simultan berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Engineering Di Kota Bekasi”**.

KAJIAN TEORI

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Purnami & Utama, 2019). Produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan untuk memperoleh sebesar - besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan penghasilan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal, maka dari itu suatu produktivitas kerja pada karyawan dapat dikatakan tercapai apabila karyawan dapat melakukannya dengan maksimal diiringi juga dengan kinerja hingga dapat menghasilkan suatu produk kerja yang maksimal (Khairuddin, 2022). Untuk mengukur suatu produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator (Kosasih et al., 2021): (1) Kemampuan; (2) Meningkatkan hasil yang dicapai; (3) Semangat kerja; (4) Pengembangan diri; (5) Mutu.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Radito, 2016). Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya (Lulut Widhayani et al., 2022). Adapun indikator disiplin kerja (Widyawatinigrum et al., 2016): (1) Kehadiran; (2) Tingkat kewaspadaan; (3) Ketaatan pada standar kerja; (4) Ketaatan pada peraturan kerja; (5) Kesadaran kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas meningkat (Kumbadewi et al., 2021). Lingkungan kerja dapat berupa komponen suatu bagian utama dalam melakukan aktivitas kerja dengan memastikan dan menciptakan suasana kerja serta menyediakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja maka mempengaruhi motivasi atau semangat kerja karyawan (Berlian & Rafida, 2022). Adapun indikator-indikator lingkungan kerja yaitu (Megawati et al., 2024): (1) Suasana kerja; (2) Kebersihan; (3) Hubungan dengan rekan kerja; (4) Tersedianya fasilitas untuk karyawan; (5) Keamanan Kerja

METODE PENELITIAN

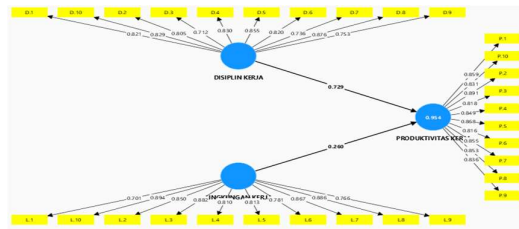
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang sering dianggap sebagai metode ilmiah sebab telah memenuhi panduan ilmiah, seperti objektif, sistematis, faktual, terukur dan rasional. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika (Machali, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 81 orang karyawan PT. Engineering di Kota Bekasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih

menjadi sampel, selanjutnya sampel diambil dengan menggunakan jenis convenience sampling. convenience sampling adalah proses pengambilan sampel yang bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam mengambil sampel penentuan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus Hair, pada rumus Hair sampel penelitian dihitung dengan menggunakan jumlah indikator variabel dikali dengan ukuran sampel minimum 5-10 (Aditia et al., 2021). Sehingga dari 81 karyawan PT. Engineering di Kota Bekasi sampel yang digunakan adalah 75 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian model pengukuran (outer model)

Pengukuran model ini dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 4.0. Hasil Outer Model dengan Smart PLS 4.0 menunjukan gambar yang terbentuk sebagai berikut:



Gambar 2. Outer model

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SmartPLS 4.0, 2024

pada diagram jalur diatas memperoleh hasil nilai $> 0,7$. Dimana dari perolehan hasil nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut dikatakan valid. Jika nilai loading faktor dari outer loading mencapai $> 0,70$.

Validitas

a. Validitas konvergen

Nilai *convergent validity* penelitian ini. menggambarkan besarnya hubungan antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya, Nilai *outer loading* dikatakan valid jika $> 0,7$ sebagai indikator untuk mengukur konstraknya.

Tabel 4. hasil validitas konvergen

Indikator	Loading factor	Kriteria Loading factor	AVE	Kriteria AVE	Keterangan
Disiplin kerja (X1)					
D.1	0.821	0.7	0.649	0.5	Valid
D.2	0.805	0.7		0.5	Valid
D.3	0.712	0.7		0.5	Valid
D.4	0.830	0.7		0.5	Valid
D.5	0.855	0.7		0.5	Valid
D.6	0.820	0.7		0.5	Valid
D.7	0.736	0.7		0.5	Valid
D.8	0.876	0.7		0.5	Valid
D.9	0.753	0.7		0.5	Valid
D.10	0.829	0.7		0.5	Valid
Lingkungan kerja (X2)					
L.1	0.701	0.7	0.684	0.5	Valid
L.2	0.850	0.7		0.5	Valid
L.3	0.882	0.7		0.5	Valid
L.4	0.810	0.7		0.5	Valid
L.5	0.813	0.7		0.5	Valid
L.6	0.781	0.7		0.5	Valid
L.7	0.867	0.7		0.5	Valid
L.8	0.886	0.7		0.5	Valid
L.9	0.766	0.7		0.5	Valid
L.10	0.894	0.7		0.5	Valid
Produktivitas kerja (Y)					
P.1	0.859	0.7		0.5	Valid
P.2	0.891	0.7		0.5	Valid

Indikator	Loading factor	Kriteria Loading factor	AVE	Kriteria AVE	Keterangan
P.3	0.818	0.7	0.719	0.5	Valid
P.4	0.849	0.7		0.5	Valid
P.5	0.868	0.7		0.5	Valid
P.6	0.816	0.7		0.5	Valid
P.7	0.855	0.7		0.5	Valid
P.8	0.853	0.7		0.5	Valid
P.9	0.836	0.7		0.5	Valid
P.10	0.831	0.7		0.5	Valid

b. Validitas diskriminan

Uji *discriminant validity* yang meliputi *fornell larcker criterion* dan *cross loading factor* yang mana menunjukkan validitas pada variabel ketika suatu variabel memiliki korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara variabel yang berbeda.

Tabel 5. hasil validitas diskriminan (*fornell larcker criterion*)

	Disiplin kerja	Lingkungan kerja	Produktivitas kerja
Disiplin kerja	0.805		
Lingkungan kerja	0.939	0.827	
Produktivitas kerja	0.973	0.944	0.848

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SmartPLS 4.0, 2024

hasil nilai pada setiap *fornell larcker criterion* memperlihatkan bahwa nilai validitas ketiga variabel lebih dari $> 0,05$ terhadap konstruk masing masing variabel. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel atau instrument pertanyaan yang ada dapat dikatakan valid. Untuk meyakinkan serta mendukung *fornell locker criterion* terdapat perhitungan uji dengan *cross loading*. *cross loading factor*, yaitu untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Suatu indikator dapat dikatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading faktor* indikator variabel lebih besar dengan variabel lainnya.

Tabel 6. hasil *cross loading*

Item	Variabel		
	Disiplin kerja	Lingkungan kerja	Produktivitas kerja
D.1	0.821	0.751	0.832
D.2	0.805	0.747	0.789
D.3	0.712	0.689	0.693
D.4	0.830	0.734	0.783
D.5	0.855	0.851	0.832
D.6	0.820	0.769	0.814
D.7	0.736	0.637	0.640
D.8	0.876	0.878	0.878
D.9	0.753	0.680	0.710
D.10	0.829	0.790	0.827
L.1	0.699	0.701	0.696
L.2	0.798	0.850	0.792
L.3	0.835	0.882	0.815
L.4	0.735	0.810	0.764
L.5	0.798	0.813	0.777
L.6	0.789	0.781	0.791
L.7	0.805	0.867	0.799
L.8	0.800	0.886	0.818
L.9	0.657	0.766	0.694
L.10	0.826	0.894	0.845
P.1	0.867	0.863	0.859
P.2	0.842	0.851	0.891
P.3	0.798	0.800	0.818
P.4	0.826	0.816	0.849
P.5	0.828	0.768	0.868

Item	Variabel		
	Disiplin kerja	Lingkungan kerja	Produktivitas kerja
P.6	0.806	0.765	0.816
P.7	0.790	0.795	0.855
P.8	0.816	0.794	0.853
P.9	0.816	0.759	0.836
P.10	0.854	0.786	0.831

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SmartPLS 4.0, 2024

Berdasarkan penelitian ini perhitungan uji validitas diskriminan melalui fornell locker criterion dan cross loading sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. fornell locker criterion memiliki kriteria hasil perhitungan menyatakan $> 0,05$ sedangkan pada cross loading indikator variabel lebih besar dengan variabel lainnya. Pada kedua hasil uji diatas sudah sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan maka variabel variabel diatas dinyatakan valid.

Reliabilitas

a. *Composite reliability*

Reliabilitas *composite reliability* dan atau *cronbach alpha* pengujian ini mengukur keakuratan, ketepatan dan konsistensi konstruk atau variabel yang diteliti dengan nilai $> 0,7$ untuk *composite reliability*.

Tabel 7. hasil *composite reliability*

Variabel	<i>Composite reliability</i>	Standar <i>composite reliability</i>	Keterangan
Disiplin kerja	0.948	>0.70	Reliable
Lingkungan kerja	0.956	>0.70	Reliable
Produktivitas kerja	0.962	>0.70	Reliable

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SmartPLS 4.0, 2024

b. *Cronbach's Alpha*

Uji realibilitas dengan *composite realibility* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan cronbach alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai $> 0,7$.

Tabel 8. hasil *cronbach's alpha*

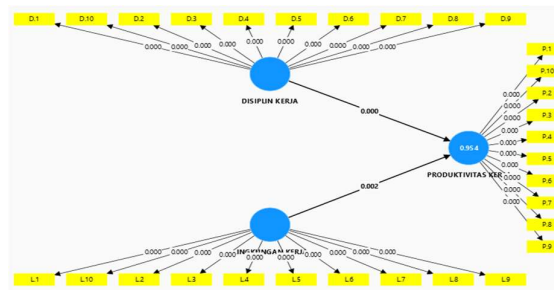
Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar <i>cronbach's alpha</i>	Keterangan
Disiplin kerja	0.939	>0.70	Reliable
Lingkungan kerja	0.948	>0.70	Reliable
Produktivitas kerja	0.956	>0.70	Reliable

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SmartPLS 4.0, 2024

Variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, produktivitas kerja karyawan melebihi 0,7 maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan reliable, dengan arti konsisten dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

Pengujian model struktural (*inner model*)

Model struktural (Inner Model) dilakukan untuk menjawab hipotesis penelitian, sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh antara variabel laten berdasarkan teori substantif Pengukuran ini melalui model struktural yaitu uji R-square (R), Q-square, F-Square. Analisis pengukuran menggunakan Smart PLS 4.0. Berikut rangkuman (secara visual) nilai-nilai hasil evaluasi model struktural (Inner Model) dalam Smart PLS 4.0:



Gambar 3. Inner model

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SmartPLS 4.0, 2024

Pengujian inner model ini dilakukan untuk memprediksi korelasi antar variabel laten. Pengujian ini dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Uji R-Square

Nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R square sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah).

Tabel 9. hasil uji R-square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Produktivitas kerja	0.954	0.953

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SmartPLS 4.0, 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa variabel produktivitas karyawan memiliki nilai R Square sebesar 0,954 artinya variabilitas produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), 0,954 atau berpengaruh selaras 95,4%. Sehingga ada 4,5% adalah faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan yang tidak termasuk variabel dalam penelitian ini.

Uji F-square (Effect size)

Uji F-Square bertujuan untuk menghitung pengaruh nilai suatu variabel eksogen dan variabel endogen. Nilai F-Square dianggap terendah jika nilai hanya 0,02 serta dianggap sedang atau moderat jika nilai 0,15 dan dinyatakan besar jika nilai 0,35 dan apabila nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek

Tabel 10. hasil uji F-square (*Effect size*)

Variabel	Nilai F-square	Keterangan
Disiplin kerja => produktivitas kerja	1.387	Besar
Lingkungan kerja => produktivitas kerja	0.176	Besar

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SmartPLS 4.0, 2024

Nilai F-Square disiplin kerja terhadap produktivitas kerja yaitu 1.387 dinyatakan besar, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 0.176 yang dapat diartikan memiliki dampak moderat terhadap disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Q-square

Relevansi Prediksi atau Predictive Relevance (Q²) dilakukan untuk mengukur seberapa positif nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Apabila nilai Q-Square > 0 dinyatakan bahwa model memiliki predictive relevance, tetapi sebaliknya apabila nilai Q-Square ≤ 0 maka model tidak memiliki predictive relevance.

Tabel 11. hasil uji Q-square

Variabel endogen	Q-square
Produktivitas kerja	0.948

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SmartPLS 4.0, 2024

Nilai Q-Square sebesar 0.948 atau 94,8 hal ini menunjukkan bahwa nilai Q-Square dikatakan model memiliki predictive relevance karena nilai Q-Square >0.

Uji hipotesis

Bagian ini membahas hasil uji empiris setiap rumusan masalah dan hipotesis, berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis verifikatif, kemudian di bandingkan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya. Pembahasan yang dilakukan, selain menggunakan hasil jawaban kuesioner, digunakan pula hasil diskusi terhadap responden pada saat penyebaran kuesioner.

Tabel 12. hasil uji hipotesis *path coefision*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin kerja => produktivitas kerja	0.729	0.726	0.081	9.000	0.000
lingkungan kerja => produktivitas kerja	0.260	0.264	0.083	3.144	0.002

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SmartPLS 4.0, 2024

Penelitian pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan metode boothstrapping dengan melihat t-statistics lebih besar dari t-tabel. Kemudian hipotesis akan diterima jika t-statistics > t-tabel, begitu juga sebaliknya apabila t-statistics < t-tabel maka hipotesis ditolak.

a. Hipotesis pertama:

Variabel disiplin kerja memiliki nilai P-values sebesar 0,000 atau < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, jika nilai disiplin kerja meningkat maka nilai produktivitas karyawan akan meningkat. Nilai T-Statistic variabel disiplin kerja memiliki nilai 9.000 atau >1,96, maka dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

H_{01} : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H_{a1} : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

b. Hipotesis kedua:

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai P-values sebesar 0,002 atau <0,05, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Artinya, jika nilai penerapan lingkungan kerja meningkat maka nilai produktivitas karyawan akan naik. Nilai T-Hitung variabel lingkungan kerja memiliki nilai 3.144 atau >1,96, maka dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

H_{02} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas Kerja karyawan

H_{a2} : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas Kerja karyawan

Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi adanya pengaruh dari masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui asumsi variabel bebas tidak berubah. Dari besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen dapat dilihat dari nilai original sample pada koefisien jalur. Jika nilai original sample bernilai positif maka variabel eksogen berpengaruh positif terhadap variabel endogen. Jika nilai

original sample tidak bernilai positif maka variabel eksogen tidak berpengaruh positif terhadap variabel endogen.

Tabel 13. hasil uji T

	T Statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Disiplin kerja	9.000	0.000	Berpengaruh
lingkungan kerja	3.144	0.002	Berpengaruh

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SmartPLS 4.0, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) didapatkan hasil nilai uji T yang dapat dijelaskan berikut:

- a. Dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja mendapatkan hasil uji T ialah T statistics 9.000 pada nilai P values mendapatkan 0.000. maka, dapat simpulkan bahwasannya berdasarkan hasil perhtingan diatas yaitu dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh positif karena memiliki nilai t lebih besar daripada P-values.
- b. Variabel lingkungan kerja mendapatkan hasil uji T ialah T statistics 3.144 pada nilai P-values mendapatkan 0.002. maka, dapat simpulkan bahwasannya berdasarkan hasil perhitungan diatas yaitu dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh positif karena memiliki nilai t lebih besar daripada P-values.

PEMBAHASAN

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Tabel 14. Hasil jawaban responden terperinci disiplin kerja (X1)

Variabel	Kuesioner	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu – ragu	Setuju	Sangat setuju
X1.1	Saya datang tepat waktu dalam bekerja	0	0	10	40	25
X1.2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	0	0	11	39	25
X1.3	Saya selalu mengecek ulang dan teliti dalam melakukan pekerjaan	0	0	6	38	31
X1.4	Saya selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati	0	0	11	36	28
X1.5	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang sudah ditetapkan	0	0	13	37	25
X1.6	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	0	0	16	32	27
X1.7	Saya selalu menaati peraturan ditetapkan Perusahaan	0	0	9	34	32
X1.8	Saya menjalankan semua SOP yang di berlakukan di Perusahaan	0	2	18	27	28
X1.9	Saya selalu memprioritaskan pekerjaan yang saya lakukan	0	0	17	27	31
X1.10	Saya selalu berusaha memberikan kontribusi positif kepada Perusahaan	0	0	3	47	25

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil statistik dan tanggapan responden dapat dilihat bahwa indikator disiplin kerja berperan penting seperti ketaatan pada standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sudah dilakukan dengan baik oleh karyawan dengan begitu karyawan menjadi teliti dalam melakukan setiap pekerjaannya. Berdasarkan Uji Hipotesis path coefisien, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.729 artinya disiplin kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap

produktivitas karyawan, sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis path coefisien terdapat nilai *P-values* sebesar 0,000 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* memiliki nilai 9.000 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Pernyataan tersebut sejalan dengan teori yang disampaikan oleh (Andini et al., 2019) bahwa disiplin kerja suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan - peraturan yang ada.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Tabel 15. Hasil jawaban responden terperinci lingkungan kerja (X2)

Variabel	Kuesioner	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu – ragu	Setuju	Sangat setuju
X2.1	Suasana kerja yang tenang membuat saya puas dalam berkerja sehingga saya dapat bekerja dengan baik	0	0	9	38	28
X2.2	Saya lebih semangat dalam bekerja apabila ruang kerja tertata rapih dan bersih	0	3	18	29	25
X2.3	Tempat kerja saya tidak terdapat baubauan yang tidak sedap	0	1	14	26	34
X2.4	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja	0	2	12	38	23
X2.5	Hubungan antar rekan kerja membantu saya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan Perusahaan	0	1	15	30	29
X2.6	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja	0	0	11	32	32
X2.7	Saya dapat giat bekerja apabila dilengkapi fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan yang ditugaskan	0	3	12	27	33
X2.8	Alat-alat bantu kerja yang ada memudahkan saya dalam bekerja	0	0	17	31	27
X2.9	Keamanan saya terjamin Ketika bekerja disini	0	4	14	30	27
X2.10	Penjagaan keamanan disini sudah sesuai dengan standar pekerjaan	0	1	12	33	29

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil statistik dan tanggapan responden dapat dilihat bahwa indikator disiplin kerja berperan penting seperti ketaatan pada standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sudah dilakukan dengan baik oleh karyawan dengan begitu karyawan menjadi teliti dalam melakukan setiap pekerja nya. Berdasarkan Uji Hipotesis path coefisien, diperoleh nilai coefisien jalur sebesar 0.260 artinya disiplin kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap produktivitas karyawan, sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis path coefisien terdapat nilai *P-values* sebesar 0,002 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* memiliki nilai 3.144 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Kemudian hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Panjaitan, 2018) produktivitas kerja karyawan memiliki arti semakin tinggi lingkungan kerja yang diberikan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Engineering di Kota Bekasi” dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Engineering di Kota Bekasi. Setelah menyelesaikan semua uji maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang berarti H1 dapat diterima.
2. Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang berarti H2 dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditia, A., Komara, A. T., Roslina, N. Y., & Jatmika, L. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 104–114. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.25>
- 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 (JEBS)*, 3(2), 356–361. <https://doi.org/10.47233/jebs.v3i2.895>
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- Andriansyah, M. A., & Mahfudiyanto, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(1), 19–32. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i1.123>
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Rycha, K. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58.
- Aritonang, C. V., Handayani, M., & Wijayaningsih, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sun Hope Indonesia. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 162–175.
- Arufurahman, F., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Nobel Management Review*, 2(3), 361–369. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i3.2042>
- Asriani, I. U., & Yunita, T. (2019). Upaya Peningkatan Produktivitas Terkait Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Karindo Persada. *Jurnal Ilmu Dan Budaya*, 41(64), 7607–7620.
- Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93. <https://doi.org/10.26740/jpap.v10n1.p81-93>
- Gusmahdani, R., Fikri, K., & Kinasih, D. D. (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*, 2(1), 502–508.
- Khairuddin. (2022). The Correlation Between Work Stress and Work Productivity for Employees. *Jurnal Social Library*, 2(1), 24–30.
- Kosasih, K., Kahpi, H. S., Affandi, A., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan

- Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Graha Curah Niaga Di Tangerang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.35194/jubis.v1i1.1436>
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap perilaku caring perawat. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9, 1–9. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6729>
- Lulut Widhayani, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Intisumber Hasil Sempurna (Ihs) Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 19–35. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.388>
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*.
- Megawati, M., Pradiani, T., & Handoko, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 4091–4095. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4274>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Radito, T. A. (2016). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 3(2), 12–25.
- Sahara, S., & Pramana, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Segar Indah Abadi. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 62–69. <https://doi.org/10.32534/jv.v9i1.291>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>
- Widyawatinigrum, E., Dhamayanthi, W., & Puspitorini Y. A., R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja, Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember. *Jurnal Ilmiah Inovasi*, 13(1). <https://doi.org/10.25047/jii.v13i1.31>