



Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Madubaru PG. PS. Madukismo

Prema Vidya Santi ^{1*}, Nany Noor Kurniyati ²

^{1,2} Universitas Widya Mataram, Indonesia

Email: premavidya25@gmail.com *

Abstract, This study focuses on the influence of work environment, work discipline, and organizational commitment on work productivity. A quantitative approach using a survey method was used in this study, with 77 employees of PT Madubaru PG. PS. Madukismo as the sample selected randomly using random sampling. A Likert scale questionnaire was used to collect data, which was then analyzed using multiple linear regression to examine the influence between variables, both partially and collectively. The findings indicate that the work environment does not have a significant influence on work productivity (significance 0.134). Meanwhile, work discipline (significance 0.038) and organizational commitment (significance 0.000) were found to have a positive and significant influence on work productivity. The three variables together were proven to have a significant influence on work productivity (F value of 20.614 and Adjusted R Square of 43.6%).

Keywords: Organizational Commitment, Work Discipline, Work Environment, Work Productivity.

Abstrak, Penelitian ini berfokus pada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi pada produktivitas kerja. Pendekatan kuantitatif dengan metode survei digunakan dalam penelitian ini, dengan 77 karyawan PT Madubaru PG. PS. Madukismo sebagai sampel yang dipilih secara acak dengan metode *random sampling*. Kuesioner dengan skala likert digunakan untuk mengumpulkan data dan dianalisis dengan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh antar variabel, baik secara parsial maupun bersama-sama. Hasil temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (signifikansi 0,134). Sedangkan disiplin kerja (signifikansi 0,038) dan komitmen organisasi (signifikansi 0,000) ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ketiga variabel secara bersama-sama terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (nilai F sebesar 20,614 dan *Adjusted R Square* sebesar 43,6%,).

Kata kunci: Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang kompetitif, Sumber daya manusia (SDM) menjadi aset penting bagi keberhasilan perusahaan. Hasibuan (2019) mendefinisikan sumber daya manusia merupakan suatu keterampilan menyeluruh yang bersumber dari kemampuan mental dan fisik tiap individu. SDM yang produktif akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan akurat serta dapat membangun hubungan dengan rekan kerja. Produktivitas adalah kemampuan seseorang menyelesaikan tugas dengan sumber daya yang dimilikinya. Suatu perusahaan dianggap produktif jika secara konsisten dapat memenuhi tujuan dan tenggat waktu yang ditentukan.

PT Madubaru PG. PS. Madukismo merupakan industri di bidang agroindustri yang berlokasi di Jalan Padokan no 21, Rogocolo, Tirtonirmolo, Kasihan, Bantul, Yogyakarta. Produk utama yang dihasilkan adalah gula kristal, produktivitas kerja sangat penting bagi perusahaan ini untuk mencapai target dan tujuannya, karena tingkat produktivitas yang tinggi menguntungkan, baik perusahaan maupun karyawan (Wibowo et al., 2022). Berdasarkan satudata.kemenker.go.id (2024), menunjukkan tingkat produktivitas tenaga kerja tahun 2023 adalah 87,96 meningkat menjadi 89,33 pada tahun 2024 angka ini tergolong rendah jika dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya.

Produktivitas dapat diketahui dari hasil keluaran (*output*) yang sesuai kualitas dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Data dari PT Madubaru PG.PS. Madukismo menunjukkan bahwa realisasi produksi gula tahun 2002–2024 mengalami fluktuasi, yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Produksi Gula Tahun 2020-2024 PT Madubaru

Tahun	Hasil Produksi dalam Kuintal
2020	201.778
2021	216.370
2022	181.375
2023	197.950
2024	190.466

Sumber: Data sekunder PT Madubaru PG. PS. Madukismo

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa pada tahun 2020 hasil produksi PT Madubaru sebesar 201.778 kuintal mengalami peningkatan pada tahun 2021 sebesar 216.370 kuintal. Namun, pada tahun 2022 terjadi penurunan signifikan sebesar 181.375, yang merupakan hasil produksi terendah dalam kurun waktu 5 tahun. Produksi kembali meningkat pada tahun 2023 menjadi 197.950 kuintal dan mengalami penurunan kembali sebesar 190.466 kuintal pada tahun 2024. Melihat fluktuasi tersebut, perusahaan perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas dengan memperhatikan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, disiplin, dan komitmen organisasi yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas.

Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja, didefinisikan sebagai segala sesuatu yang memengaruhi seseorang dalam bekerja, baik fisik maupun sosial (Abdul & Saleh, 2018). Lingkungan kerja fisik seperti tata tata letak, kebersihan dan pencahayaan sedangkan lingkungan kerja sosial mencakup aspek non fisik seperti interaksi antar individu dan komunikasi. Berdasarkan hasil observasi di PT Madubaru menunjukkan

bahwa lingkungan kerja tergolong baik, dengan pencahayaan memadai, keamanan terjamin, dan pembagian ruang kerja yang tertata. Meski ada gangguan dari mesin, suasana kerja yang nyaman tetap mendukung fokus karyawan dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan yang baik, nyaman dan kondusif dapat meningkatkan fokus dalam menyelesaikan tugas.

Disiplin merupakan kesadaran akan peraturan yang mengikuti norma-norma yang berlaku dan harus ditaati. menurut Sutrisno (2023) disiplin kerja merupakan sikap hormat yang mendorong karyawan secara sukarela mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan. Kedisiplinan karyawan PT Madubaru berdasarkan data internal pada periode Juni hingga November tahun 2024, menunjukkan masih tingginya keterlambatan kehadiran yang berlangsung secara berulang, dan jika dibiarkan akan memengaruhi proses produktivitas kerja. Kedisiplinan diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan memastikan bahwa semua proses berjalan dengan lancar.

Komitmen memiliki peranan dalam perusahaan, komitmen yang tinggi akan mendukung organisasi mencapai tujuannya. Komitmen organisasi yaitu individu merasa memiliki keterhubungan emosional kuat dengan organisasi. Berdasarkan data dari PT Madubaru masa kerja karyawan per Desember 2024 sebagai berikut:

Tabel 2 Masa Kerja Karyawan PT Madubaru per Desember 2024

Waktu	Jumlah
<5 tahun	54
5-9,9 tahun	142
10-14,9 tahun	65
15-19,9 tahun	58
20-24,9 tahun	12
≥25 tahun	7
Total	338

Sumber: Data sekunder PT Madubaru PG. PS. Madukismo diolah 2025

Terlihat dari tabel 2 bahwa komitmen di PT Madubaru cukup tinggi. Diperkuat dengan data masa kerja, dengan 54 orang bekerja < 5 tahun, 142 orang masa kerja 5 – 9,9 tahun, sebanyak 65 orang masa kerja 10 – 14,9 tahun, 58 orang masa kerja 15 – 19,9 tahun, 12 orang masa kerja 20 – 24,9 tahun dan 7 orang masa kerja ≤ 25. Masa kerja karyawan PT Madubaru dengan kurun waktu lebih dari 5 tahun lebih menunjukkan hasil 284 orang lebih tinggi dibandingkan dengan masa kerja <5 tahun yaitu sebanyak 54 orang. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung merasa menjadi bagian dari

perusahaan, didukung dengan lingkungan kerja yang positif dan merasa dihargai. Sebaliknya, rendahnya komitmen sering dipicu oleh kurangnya keterlibatan, lingkungan kerja yang membosankan, dan perlakuan yang tidak adil (Hikmah Perkasa et al., 2022).

Berdasarkan studi empiris yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu Nabella dan Syahputra (2021), yang hasilnya lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja, Rahmah et al., (2023) menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh disiplin dan komitmen organisasi. Lebih lanjut, Ariani et al., (2020) hasil temuan menunjukkan produktivitas kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, dan Ivantri et al., (2023) menemukan bahwa komitmen organisasi memengaruhi produktivitas kerja. Namun, terdapat inkonsistensi temuan oleh Dhyana dan Parashakti (2021), yang hasilnya bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak pada produktivitas karyawan. Berdasarkan perbedaan temuan ini perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk memperjelas hubungan antara variabel-variabel. Sehingga penelitian ini bertujuan mengkaji lebih dalam pengaruh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Madubaru PG. PS. Madukismo.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dan Rahadian (2018) lingkungan kerja adalah tempat karyawan beraktivitas secara maksimal, sehingga dapat menyelesaikan tugas dan target yang ditetapkan. Lingkungan kerja merupakan tempat aktivitas rutin yang dilakukan karyawan (Badrianto, 2019). Seluruh aspek di sekitar pekerja, baik secara fisik dan non-fisik, yang berpengaruh terhadap kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab setiap hari disebut lingkungan kerja (Hikmah Perkasa et al., 2022). Indikator-indikator dalam lingkungan kerja sebagai berikut (Fachrezi & Khair, 2020):

1. Fasilitas: lengkapnya fasilitas akan meningkatkan kinerja karyawan, dan begitu pula sebaliknya.
2. Kebisingan: suara mengganggu yang dapat menurunkan konsentrasi, kenyamanan, dan kesehatan pekerja.
3. Sirkulasi udara: sirkulasi yang tidak baik akan berdampak pada kesehatan maupun kualitas dalam bekerja.
4. Hubungan kerja: hubungan dengan orang-orang di dalam perusahaan berpengaruh pada kenyamanan dalam bekerja.

Disiplin Kerja

Bahasa latin disiplin yaitu “*discipline*” ialah pelatihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan diri. Menurut Oktariani et al., (2023) disiplin di tempat kerja adalah komunikasi antara manajer dengan staf untuk memastikan pemahaman praktik bisnis dan meningkatkan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Menurut Rulianti dan Herdidayanti (2021), disiplin merupakan sikap karyawan dalam menghargai aturan dan ketentuan organisasi, serta dorongan dari dalam diri untuk secara sukarela menaati peraturan dan menghormati orang lain. disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan tindakan sukarela yang didasarkan pada kesadaran penuh dan kesiapan untuk mematuhi peraturan tertulis atau tidak tertulis yang ditetapkan oleh organisasi atau atasan. (Robbins, 2019). Menurut Hasibuan (2019), beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan: Tingkat pekerjaan harus diselaraskan dengan keahlian dan kompetensi karyawan
2. Teladan pimpinan: seorang pimpinan dengan contoh yang baik.
3. Balas jasa: berupa kesejahteraan dan gaji ikut memengaruhi kedisiplinan serta akan memberikan kepuasan pada karyawan.
4. Keadilan: Keadilan memicu kedisiplinan karyawan, selaras dengan keinginan alami manusia untuk merasa berharga dan diperlakukan adil.
5. Waskat (Pengawasan Ketat): atasan mengawasi langsung perilaku karyawan dan memberi arahan pada karyawan yang mengalami kesulitan.
6. Sanksi hukum: diberlakukan untuk karyawan yang melanggar peraturan yang ditetapkan sehingga karyawan tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.
7. Ketegasan: Penerapan sanksi secara tegas oleh pemimpin berkontribusi pada peningkatan wibawa dan legitimasi kepemimpinannya.
8. Hubungan kemanusiaan: hubungan yang harmonis dengan rekan kerja membantu menciptakan disiplin yang efektif di tempat kerja.

Komitmen Organisasi

Perkasa et al., (2022) Komitmen organisasi ialah keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi, tekad untuk berkontribusi, serta keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian organisasi. Menurut Rahmah et al., (2023) mendefinisikan komitmen organisasi merujuk pada ikatan emosional individu dengan perusahaan, semangat mereka untuk memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan, dan loyalitas yang terwujud. Menurut Busro (2018) indikator-indikator dan dimensi dalam komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

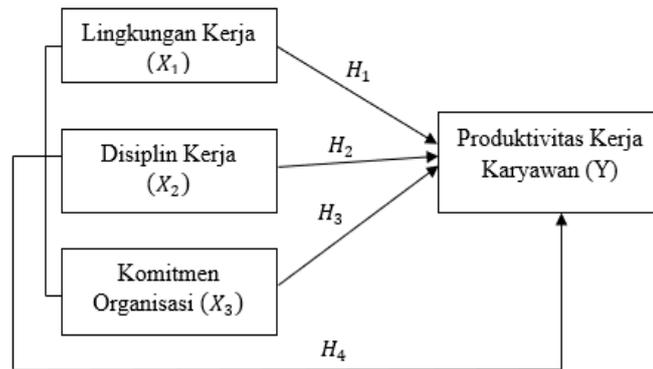
1. Komitmen Afektif, ditandai oleh kepercayaan mendalam pada nilai dan tujuan organisasi, loyalitas, serta kemauan untuk bertindak demi kepentingan organisasi.
2. Komitmen Berkelanjutan, terlihat dari pertimbangan manfaat yang diperoleh dengan tetap bekerja dan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Komitmen Normatif, tercermin dari keinginan terus bekerja dan rasa tanggung jawab memajukan organisasi.

Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan yang tinggi akan meningkatkan pula keuntungan yang diperoleh perusahaan (Rulianti & Herdidayanti, 2021). Menurut Syiva et al., (2023) produktivitas adalah tingkat kuantitas dan kualitas keluaran (output) yang berhasil dicapai melalui optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia. tingkat kuantitas dan kualitas keluaran (output) yang berhasil dicapai melalui optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Destyana Rahmah et al., (2023) mendefinisikan produktivitas sebagai indikator perbandingan penggunaan input dengan output yang dihasilkan dalam periode tertentu. Produktivitas kerja merupakan kapasitas individu atau kelompok dalam menciptakan barang dan jasa dalam jangka waktu yang ditentukan atau sesuai rencana (Busro, 2018). Indikator produktivitas menurut Sutrisno (2023) diantaranya sebagai berikut:

1. Kemampuan: Karyawan perlu memiliki kompetensi yang sesuai untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai: meningkatkan produktivitas kerja dengan kunci utama adalah dengan meningkatkan hasil yang diperoleh bagi semua orang yang terlibat dalam pekerjaan.
3. Semangat kerja: hasil yang dicapai meningkat tiap harinya.
4. Pengembangan diri: Meningkatkan kinerja melalui pengembangan pribadi dengan mempertimbangkan tantangan dan harapan ke depan.
5. Mutu: Hasil kerja mencerminkan kualitas karyawan dan menunjukkan peningkatan mutu dari sebelumnya.
6. Efisiensi: Perbandingan hasil dengan sumber daya yang tersedia.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Adapun hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_1 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

H_2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

H_3 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

H_4 : Diduga Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

2. METODE

Penelitian ini berdasarkan filsafat *positivisme* menggunakan metode kuantitatif untuk meneliti populasi atau sampel. Data dikumpulkan dengan instrumen penelitian dan analisis data dilakukan secara statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2022). Penelitian ini akan melihat pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan di PT Madubaru PG. PS. Madukismo. Studi ini melibatkan 77 responden dari 338 karyawan PT Madubaru PG. PS. Madukismo. Sampel diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin *margin of error* 10%. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala likert 5 poin, dan analisis dilakukan dengan menggunakan Excel dan SPSS 25. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada karyawan PT Madubaru PG. PS. Madukismo yang berisi pernyataan terkait variabel penelitian. Data sekunder dikumpulkan melalui artikel, studi literatur, data perusahaan, dan observasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa untuk menguji validitas, data yang dikumpulkan dibandingkan dengan kondisi aktual pada objek. Suatu instrumen dianggap valid apabila nilai koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	X1.1	0,2242	0,715	Valid
	X1.2	0,2242	0,750	
	X1.3	0,2242	0,805	
	X1.4	0,2242	0,666	
Disiplin Kerja (X_2)	X2.1	0,2242	0,838	Valid
	X2.2	0,2242	0,867	
	X2.3	0,2242	0,870	
	X2.4	0,2242	0,868	
	X2.5	0,2242	0,789	
	X2.6	0,2242	0,866	
	X2.7	0,2242	0,812	
	X2.8	0,2242	0,829	
Komitmen Organisasi (X_3)	X3.1	0,2242	0,649	Valid
	X3.2	0,2242	0,801	
	X3.3	0,2242	0,792	
	X3.4	0,2242	0,793	
	X3.5	0,2242	0,851	
	X3.6	0,2242	0,883	
	X3.7	0,2242	0,762	
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,2242	0,866	Valid
	Y2	0,2242	0,814	
	Y3	0,2242	0,875	
	Y4	0,2242	0,845	
	Y5	0,2242	0,617	
	Y6	0,2242	0,810	

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel 3 di atas, dapat diketahui masing-masing pernyataan variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3), dan produktivitas kerja (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,224) sehingga keseluruhan butir pernyataan tiap variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Perangkat pengukuran yang menghasilkan data yang konsisten apabila diterapkan secara berulang pada objek yang sama (Sugiyono, 2022). Uji reliabilitas diukur dengan metode *Cronbach Alpha*, mengacu pada signifikansi reliabilitas minimum secara umum 0,60, maka dinyatakan handal atau reliabel.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	<i>Standard</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,708	4	0,60	Realiabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,941	8	0,60	Realiabel
Komitmen Organisasi (X_3)	0,900	7	0,60	Realiabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,887	6	0,60	Realiabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan sebagai instrumen penelitian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ sehingga disimpulkan variabel instrumen penelitian adalah reliabel atau handal.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan memastikan distribusi normal pada model regresi, data dianggap terdistribusi secara normal jika signifikansi $> 0,05$.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	77
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel 5, diperoleh nilai signifikansinya adalah $0,200 > 0,05$, lebih besar dari 0,05 sehingga variabel dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji yang bertujuan untuk menentukan ada tidaknya korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Syarat uji multikolinieritas yaitu nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

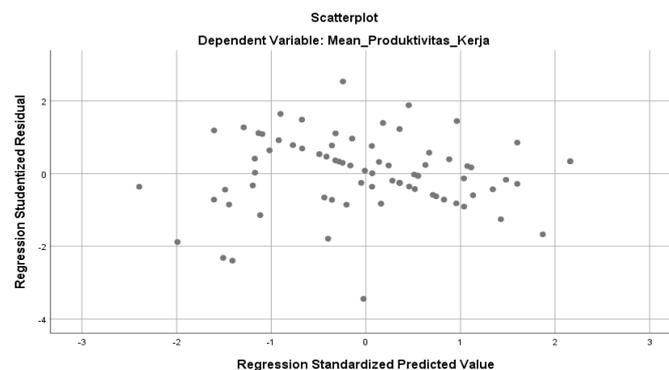
Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,853	1,173	Bebas multikolinieritas
Disiplin Kerja (X_2)	0,595	1,681	Bebas multikolinieritas
Komitmen Organisasi (X_3)	0,571	1,750	Bebas multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 6, diketahui variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3) memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,681 < 10, maka dapat disimpulkan ketiga variabel bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan utama uji heteroskedastisitas adalah untuk menilai apakah terdapat perbedaan dalam varians kesalahan antara pengamatan dalam model regresi. Scatterplot biasanya digunakan untuk pengujian. Adanya pola tertentu yang berbeda menunjukkan heteroskedastisitas. Sebaliknya, distribusi acak titik-titik di sekitar garis nol pada sumbu Y tanpa pola yang jelas menunjukkan ketidakhadiran heteroskedastisitas



Gambar 2 Scatterplot

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa *scatterplot* tidak menampilkan pola tertentu dan titik-titik tersebar merata sekitar garis nol pada sumbu Y, sehingga mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan mengetahui untuk memastikan spesifikasi model sesuai (Ghozali, 2018). Hubungan linear antara variabel independen dan dependen ditunjukkan jika

nilai *deviation from linearity* $> 0,05$. Di sisi lain, tidak ada hubungan linear jika nilai signifikansi deviasi linearitas $< 0,05$.

Tabel 8 Hasil Uji Linieritas

Variabel Bebas	Nilai <i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,432	Linier
Disiplin Kerja (X_2)	0,107	Linier
Komitmen Organisasi (X_3)	0,274	Linier

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 8, variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) nilai *deviation from linearity* sebesar 0,432, disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai 0.107, demikian pula nilai sebesar 0,274 komitmen organisasi (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y). Terdapat hubungan linier dari ketiga variabel terhadap produktivitas kerja (Y) dengan signifikansi $> 0,05$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan pengaruh positif variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja.

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Konstanta	1,161	0,419
Lingkungan Kerja	0,158	0,104
Disiplin Kerja	0,189	0,089
Komitmen Organisasi	0,391	0,103

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Formulasi persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= 1,161 + 0,158X_1 + 0,189X_2 + 0,391X_3 + 0,419$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan:

1. Konstanta sebesar 1,161 menyatakan jika variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi dianggap konstan, maka nilai rata-rata produktivitas kerja sebesar 1,161.

2. Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja 0,158 poin.
3. Setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja diproyeksikan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,189 poin.
4. Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,391 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada komitmen organisasi akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,391 poin pada produktivitas kerja.
5. *Standar error* sebesar 0,419 merepresentasikan penyimpangan pada model.

Uji t (Parsial)

Uji t merupakan teknik statistik yang diterapkan untuk menguji kontribusi parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria untuk uji ini melibatkan perbandingan nilai signifikansi t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} didapat dengan memperhatikan df dengan rumus $n-k-1$, $df = 77-3-1 = 73$, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,993.

Tabel 9 Hasil Uji t

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel	Sig.
(Constant)	1,161	2,771	1,993	0,007
Lingkungan Kerja (X_1)	0,158	1,516	1,993	0,134
Disiplin Kerja (X_2)	0,189	2,118	1,993	0,038
Komitmen Organisasi (X_3)	0,391	3,801	1,993	0,000

Sumber: *Data primer diolah tahun 2025*

Berdasarkan tabel 9, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y), nilai t_{hitung} 1,518 < t_{tabel} 1,993 dan nilai signifikansi 0,134 > 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y), nilai t_{hitung} 2,118 > t_{tabel} 0,1993, dan signifikansi 0,038 > 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dan komitmen organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y), nilai t_{hitung} 3,801 > t_{tabel} 0,1993, dan signifikansi 0,000 > 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F (Secara Bersama-sama)

Uji F berfungsi untuk menguji signifikansi serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria signifikansi terpenuhi apabila nilai signifikansi < 0,05 atau nilai F_{hitung} > nilai F_{tabel} . Jika kriteria ini terpenuhi, dapat disimpulkan adanya pengaruh

signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y), dan ketiadaan pengaruh jika kriteria tersebut tidak terpenuhi.

Tabel 10 Hasil Uji F

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12,758	3	4,253	20,614	0,000
Residual	15,060	73	0,206		
Total	27,818	76			

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 20,614 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,12 sehingga nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} atau $20,614 > 3,12$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $0,000 < 0,05$. Disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Koefisien Determinasi

Kemampuan model statistik dalam menjelaskan variabilitas yang ada pada variabel dependen diukur melalui koefisien determinasi (R^2) (Ghozali, 2018). Koefisien bernilai antara nol hingga satu.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,677	0,459	0,436	0,45420

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Tabel 11 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,436, atau 43,6 persen, artinya pengaruh gabungan dari lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) dapat menyumbang 43,6 persen dari total variasi produktivitas kerja (Y), sebesar 43,6% dan sisanya 56,4% ($100\% - 43,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Variabel lingkungan kerja (X_1) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Madubaru PG. PS. Madukismo, dilihat berdasarkan nilai koefisien regresi atau t_{hitung} sebesar $1,561 < t_{tabel}$ sebesar 1,993 dan nilai

signifikansinya sebesar $0,134 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sehingga H_{01} diterima dan H_1 ditolak atau hipotesis pertama ditolak. Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Dhyana dan Parashakti (2021), yang menyimpulkan bahwa produktivitas karyawan tidak secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Madubaru PG. PS. Madukismo. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai koefisien regresi atau t_{hitung} sebesar $2,118 > t_{tabel}$ sebesar $1,993$ dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar $0,038 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sehingga H_2 diterima dan H_{02} ditolak atau hipotesis kedua diterima. Disiplin kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, menurut penelitian oleh Agustina et al., (2023), yang sejalan dengan temuan studi ini. Selain itu, studi ini juga mengonfirmasi temuan penelitian oleh Ariani et al., (2020) dan Istiawan & Hidayati (2021), yang secara konsisten menunjukkan dampak yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Variabel komitmen organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Madubaru PG. PS. Madukismo. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai koefisien regresi atau t_{hitung} sebesar $3,801 > t_{tabel}$ sebesar $1,993$ dan nilai signifikansi variabel komitmen organisasi (X_3) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel komitmen organisasi (X_3) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sehingga H_3 diterima dan H_{03} ditolak atau hipotesis ketiga diterima. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Rahmah et al., (2023), Ivantri et al., (2023), dan Ariani et al., (2020), yang secara konsisten menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Secara bersama-sama variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan variabel komitmen organisasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Madubaru PG. PS. Madukismo. Berdasarkan hasil uji F nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $20,614$, yang lebih besar dari nilai F_{tabel} ($3,12$), hasil uji F membuktikan adanya pengaruh simultan yang kuat dari variabel independen. Nilai *Adjusted R Square* bernilai $0,436$ menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berkontribusi sebesar $43,6\%$ terhadap variasi produktivitas kerja. Adapun $56,4\%$ sisa variasi (hasil dari $100\% - 43,6\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor di luar studi. Terbukti

bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel independen lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) sehingga H_4 diterima dan H_{04} ditolak atau hipotesis keempat diterima.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Madubaru PG. PS. Madukismo dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $1,561 < t_{tabel}$ sebesar 1,993 dan nilai signifikansi sebesar $0,134 > 0,05$. Secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Madubaru PG. PS. Madukismo, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,118 > t_{tabel}$ sebesar 1,993 dan nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$. Demikian juga, variabel komitmen organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Madubaru PG. PS. Madukismo, dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar $3,801 > t_{tabel}$ sebesar 1,993 dan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) secara bersama-sama memengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Madubaru PG. PS. Madukismo, terbukti dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $20,614 >$ nilai F_{tabel} sebesar 3,12.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, O., & Saleh, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang (Vol. 11, Issue 21).
- Agustina, N. A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *CiDEA Journal*, 2(1), 92-103.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279. URL: <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Destyana Rahmah, A., Wahyu Handaru, A., & Sholikhah, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT X. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1271–1294. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.610>.

- Dhyan, R., & Parashakti, D. N. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal ekonomi bisnis, manajemen dan akuntansi*, 131-35.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmah Perkasa, D., Nur Affini, D., Dian Nusantara, U., & Mercuri Buana, U. (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. In *Jurnal Ekonomika dan Manajemen* (Vol. 11, Issue 1).
- Istiawan, M. D., & Hidayati, R. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja pada PT Anugrah Jaya Drajat. *Jurnal Simki Economic*, 7(2), 661-673.
- Ivantri, P., Fitriano, Y., & Efendi, Y. (2023). The Effect of Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Productivity of PT. RODATEKNINDO PURWAJAYA. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review*, 3(2), 343-352.
- Nabella, SD, & Syahputra, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai unit usaha perumahan, gedung, agribisnis Dan taman badan usaha fasilitas dan lingkungan pada badan pengusahaan batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1 (1), 30-38.
- Oktariani, E. O., Afriyani, F., & Emilda, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiangin Batubara. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 4(3), 203-212.
- Perkasa, D. H., Affini, D. N., & Fatchuri, F. (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 11(1), 57-76.
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Sinar Abadi.
- Rulianti, E., & Herdidayanti, D. (2021). Pengaruh Disiplin, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Penelitian Bisnis, Ekonomi dan Pendidikan*, 3 (6), 212-222.
- Satudata.kemnaker.go.id. 2024. *Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2023*. URL:<https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1789>.
- Satudata.kemnaker.go.id. 2025. *Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2024*. URL:<https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2662>

- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA: Bandung.
- Sutrisno, H Edy. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review. *Worldview (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains)*, 2(1), 43-60.
- Wibowo, M. P., Surabagiarta, I. K., & Alam, W. Y. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 3(3), 165-178.