

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
CV. MUTIARA BERKAH ABADI TASIKMALAYA

Muhammad Wildan Sophian¹, Mila Karmila², Arif³

Manajemen, Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Indonesia

wildandyb07@gmail.com , milaakparsil@gmail.com , arif@unper.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity at CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya. The method used in this research is a quantitative method. The population consists of 40 people, and the sampling technique employed is a saturated sample, in which the entire population serves as the research sample. The types of data used are primary and secondary data. The testing techniques conducted include Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Correlation Coefficient, Coefficient of Determination, and Hypothesis Testing (T-Test and F-Test). The results of this study prove that Work Discipline and Physical Work Environment have a positive and significant simultaneous effect on Employee Productivity at CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya. Work Discipline has a positive and significant partial effect on Employee Productivity at CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya. Physical Work Environment also has a positive and significant partial effect on Employee Productivity at CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya.

Keywords: *Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Productivity.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi yang diambil yaitu berjumlah 40 orang dan teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang seluruh populasi merupakan sampel dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Teknik pengujian yang dilakukan meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F). Hasil pengujian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Produktivitas Kerja.*

Article history

Received: September 2025

Reviewed: September 2025

Published: September 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musyitari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musyitari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Perusahaan distributor memiliki peranan penting dalam memastikan ketersediaan produk dan layanan hingga sampai ke tangan konsumen. Efektivitas distribusi menjadi faktor kunci untuk mengurangi biaya operasional sekaligus meningkatkan kepuasan pelanggan. Menurut Kotler & Keller (2016), distribusi yang baik merupakan sarana untuk menciptakan nilai karena produk dapat tersedia pada waktu, lokasi, dan jumlah yang tepat. Oleh karena itu, perusahaan distributor dituntut untuk mampu mengelola sumber daya secara efisien agar proses distribusi berjalan lancar dan memiliki daya saing.

SDM sendiri memegang peranan vital dalam seluruh aktivitas organisasi, termasuk pada perusahaan distributor. Dalam era globalisasi, pengelolaan SDM menjadi perhatian utama karena keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan karyawan. Menurut Rahmadiani et al. (2024), pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya mencakup pelatihan dan pengembangan, tetapi juga menekankan pentingnya penerapan disiplin kerja untuk mencapai visi dan misi organisasi. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM perlu dilakukan secara terarah agar mampu menghadapi tantangan yang semakin kompleks akibat perkembangan teknologi dan dinamika pasar global (Hulkin & Shaleh, 2024).

C.V. Mutiara Berkah Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dengan komitmen untuk menjadi perusahaan yang solid, sehat, handal, dan kompetitif. Komitmen tersebut memerlukan dukungan dari SDM yang berkualitas, sistem kerja yang terintegrasi, serta sarana dan prasarana yang memadai. Produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator penting yang harus diperhatikan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Thalibana et al. (2022) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara output atau hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Berdasarkan data produktivitas kerja karyawan CV. Mutiara Berkah Abadi pada tahun 2024, produktivitas mengalami fluktuasi setiap bulan. Produktivitas tertinggi dicapai pada bulan Maret dan Desember, sedangkan yang terendah terjadi pada bulan April. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah karyawan dan fasilitas relatif tetap, faktor kedisiplinan dan kesiapan operasional berpengaruh besar terhadap pencapaian target distribusi. Selain itu, data kehadiran karyawan juga menunjukkan adanya ketidakkonsistenan tingkat kedisiplinan. Kehadiran tertinggi terjadi pada bulan Maret dan Desember, yang sejalan dengan tingginya produktivitas, sedangkan kehadiran terendah pada bulan April berkorelasi dengan menurunnya produktivitas.

Disiplin kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Octaviani et al. (2021), merupakan sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan regulasi perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas karyawan. Tingginya kedisiplinan tercermin melalui kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan etika kerja yang baik. Di sisi lain, lingkungan kerja fisik juga menjadi faktor yang memengaruhi produktivitas. Lingkungan kerja yang kondusif, meliputi pencahayaan, ventilasi, tata letak, serta ketersediaan fasilitas kerja, dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan efisiensi kerja karyawan (Priscillia & Andy, 2022).

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa meskipun fasilitas di CV. Mutiara Berkah Abadi sudah cukup memadai, masih terdapat kendala pada pencahayaan, sirkulasi udara, kapasitas ruang istirahat, serta kondisi kendaraan operasional yang terkadang mengganggu kelancaran distribusi. Hal ini menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja fisik memiliki peran penting dalam menentukan produktivitas karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi peraturan serta ketentuan yang telah ditetapkan oleh atasan maupun rekan kerja (Hasibuan, 2020).

Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi fisik di sekitar area kerja yang berpotensi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Siagian, 2016).

Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai suatu rasio antara hasil yang dicapai (output) dan sumber daya yang digunakan (input), yang mencerminkan kemampuan individu dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia untuk menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Putra et al., 2022).

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertempat di perusahaan CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya, yang berlokasi di Jl. Boulevard No.7 Kel Sukamanah, Kec Cipedes, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Mutiara Berkah Abadi yang berjumlah 40 orang (Sugiyono, 2016:148).

Sampel

Sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi dengan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah sampel sama dengan populasi, yaitu 40 orang karyawan (Sugiyono, 2016:156).

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan adalah *Teknik sampling jenuh*.

4. Hasil dan Pembahasan

Perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen untuk setiap variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.0 for Windows. Uji validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson, yaitu dengan cara mengorelasikan skor setiap item pernyataan dengan skor total. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r hitung* lebih besar daripada *r tabel* pada tingkat signifikansi tertentu, sedangkan item dinyatakan tidak valid apabila nilai *r hitung* lebih kecil daripada *r tabel*.

Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan menggunakan SPSS, validitas masing-masing item pernyataan yang merepresentasikan indikator penilaian dapat diketahui. Item yang memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* bernilai negatif atau lebih rendah dari nilai *r tabel* dapat dikategorikan sebagai tidak valid. Sehingga dari hasil pengolahan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,486	0,3120	Valid
		X _{1.2}	0,465	0,3120	Valid
		X _{1.3}	0,476	0,3120	Valid
		X _{1.4}	0,470	0,3120	Valid
		X _{1.5}	0,573	0,3120	Valid
		X _{1.6}	0,569	0,3120	Valid
		X _{1.7}	0,545	0,3120	Valid
		X _{1.8}	0,375	0,3120	Valid
		X _{1.9}	0,491	0,3120	Valid
		X _{1.10}	0,507	0,3120	Valid
2.	Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	X _{2.1}	0, 528	0,3120	Valid
		X _{2.2}	0,445	0,3120	Valid
		X _{2.3}	0,611	0,3120	Valid
		X _{2.4}	0,570	0,3120	Valid
		X _{2.5}	0,509	0,3120	Valid
		X _{2.6}	0,620	0,3120	Valid
		X _{2.7}	0,733	0,3120	Valid
		X _{2.8}	0,632	0,3120	Valid
3.	Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,339	0,3120	Valid
		Y.2	0,580	0,3120	Valid
		Y.3	0,544	0,3120	Valid
		Y.4	0,526	0,3120	Valid
		Y.5	0,372	0,3120	Valid
		Y.6	0,562	0,3120	Valid
		Y.7	0,403	0,3120	Valid
		Y.8	0,442	0,3120	Valid
		Y.9	0,654	0,3120	Valid
		Y.10	0,518	0,3120	Valid
		Y.11	0,457	0,3120	Valid
		Y.12	0,325	0,3120	Valid

Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki korelasi yang signifikan terhadap skor total. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,3220 untuk N = 40. Dengan demikian, seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan metode untuk mengukur sejauh mana suatu kuesioner dapat memberikan hasil yang konsisten sebagai representasi dari suatu variabel atau konstruk. Dengan kata lain, kuesioner dianggap reliabel apabila respon seseorang terhadap pernyataan di dalamnya tetap konsisten atau stabil dalam pengulangan waktu yang berbeda.

Pengujian reliabilitas dilakukan melalui metode *One Shot*, yaitu pengukuran yang dilakukan satu kali, dengan bantuan program SPSS melalui analisis skala. Reliabilitas dinilai menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α), di mana suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Tabel 4. 2
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0,662	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja Fisik	0,724	Reliabel
3.	Produktivitas Kerja	0,691	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan konsisten dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

Pembahasan

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi, variabel independen maupun variabel dependen memiliki distribusi data yang normal. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik normal probability plot.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan terhadap seluruh data variabel penelitian yang berskala minimal ordinal dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov melalui bantuan program SPSS versi 25 for Windows. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut..

Perumusan Hipotesis:

H_0 : data yang digunakan berdistribusi normal

H_1 : data yang digunakan tidak berdistribusi normal

Taraf Signifikansi: 5%

Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 25 diperoleh:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized Residual
N	40
Kolmogorov-Smirnov Z	0,095
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data Primer, 2025.

Kriteria Uji: Tolak H_0 jika nilai p-value < α

Dari hasil output *software* SPSS 25 uji *Kolmogorov-Smirnov* didapat nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima.

Kesimpulan:

Dengan taraf signifikansi 5%, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya

tidak menunjukkan adanya hubungan kuat antar variabel independen, karena hal tersebut dapat memengaruhi ketepatan hasil analisis.

Deteksi multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada setiap variabel independen. Apabila nilai VIF < 10, maka data dapat dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Perumusan Hipotesis:

H_0 : tidak terdapat multikolinearitas

H_1 : terdapat multikolinearitas

Dengan menggunakan bantuan software SPSS 25 diperoleh:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,908	1.102
Lingkungan Kerja Fisik	0,908	1.102

Sumber: Data Primer, 2025.

Kriteria Uji: Tolak H_0 jika nilai VIF > 10.00

Dari hasil output software SPSS 25 didapat nilai *Tolerance value* > 0,10 dan VIF <10,00 artinya H_0 diterima.

Kesimpulan:

Dengan taraf signifikansi 5%, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terdapat multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik tidak akan mengalami heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji Glejser sebagai metode uji heteroskedastisitas karena dianggap lebih akurat dengan hasil yang ditampilkan berupa bilangan matematis dan bukan gambar grafik. Bila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (%) maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas. Dengan menggunakan *software* SPSS 25 diperoleh:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
		Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X_1)	0,267	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	0,188	heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer, 2025.

Kesimpulan:

Dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terdapat heteroskedastisitas.

1. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 dalam model regresi linier. Autokorelasi yang terjadi dapat mengganggu validitas hasil regresi, sehingga perlu dilakukan pengujian.

Deteksi autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW). Pedoman yang digunakan adalah apabila nilai DW mendekati angka 2, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah autokorelasi. Secara umum, kriteria yang digunakan adalah:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,618	0,382	0,349	2.354	1.777

Sumber: Data Primer, 2025.

Dari tabel 4.45 diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1.777. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dibangun dari variabel X (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) tidak terindikasi adanya autokorelasi, karena nilai Durbin-Watson (1.777) melebihi nilai dU (1.600) serta tidak melebihi nilai 4-dU (2.400).

Pembahasan

Pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2), terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y). Analisis ini dilakukan berdasarkan indikator masing-masing variabel yang telah ditetapkan sebelumnya.

Setelah data penelitian diperoleh dan diolah, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 dan X_2) memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen (Y). Dengan demikian, analisis regresi linier berganda dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kontribusi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap peningkatan Produktivitas Kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis statistik, nilai koefisien masing-masing variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y), yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 25, menunjukkan adanya hubungan yang positif. Hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki korelasi positif dengan Produktivitas Kerja pada CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya.

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengolahan data (lampiran 6, halaman 126), diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 18.136 + 0,529 X_1 + 0,365 X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai konstanta sebesar 18,136. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2), berada dalam kondisi konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka nilai Produktivitas Kerja (Y) karyawan di CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya adalah sebesar 18,136.

Nilai koefisien regresi variabel X_1 (Disiplin Kerja) sebesar 0,529 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 100% akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 52,9%. Sementara itu, koefisien regresi variabel X_2 (Lingkungan Kerja Fisik) sebesar 0,365 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 100% akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 36,5%. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

Selanjutnya, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,618 menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja termasuk kategori kuat, karena berada dalam rentang 0,60-0,799. Artinya, semakin baik Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik, maka semakin tinggi pula tingkat Produktivitas Kerja karyawan.

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,382, yang berarti bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik mampu menjelaskan variasi Produktivitas Kerja sebesar 38,2%, sedangkan sisanya 61,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Dengan kata lain, semakin baik disiplin dan lingkungan kerja fisik, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dicapai.

Uji signifikansi juga menunjukkan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_a) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriah & Akbar (2023) serta Putri & Bachtiar (2024) yang menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi parsial (R) sebesar 0,481, yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dengan Produktivitas Kerja (Y) termasuk dalam kategori cukup kuat, karena berada pada rentang 0,40-0,599. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat Disiplin Kerja, maka semakin tinggi pula Produktivitas Kerja karyawan di CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya. Besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja secara parsial dihitung dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi, yaitu $(0,481)^2 \times 100\% = 23,1\%$. Artinya, Disiplin Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 23,1% terhadap peningkatan Produktivitas Kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

Selain itu, hasil uji signifikansi menunjukkan nilai Sig. sebesar $0,002 < 0,05$, yang berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, Disiplin Kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan di CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya.

Disiplin kerja dalam konteks ini mencakup kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Penerapan disiplin kerja tidak hanya sekadar bentuk kepatuhan administratif, tetapi juga sebagai mekanisme untuk membangun etos kerja, membentuk perilaku positif, serta menjaga stabilitas operasional perusahaan agar berjalan sesuai tujuan.

Di CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya, penerapan disiplin kerja dilakukan melalui kebijakan internal, pengawasan manajerial, serta pemberian motivasi dan target kerja yang jelas. Disiplin kerja yang baik terbukti berdampak pada peningkatan produktivitas, baik secara individu maupun tim, sehingga mendorong tercapainya kinerja perusahaan yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Asriningtyas & Kusumayadi (2022) serta Pramana, Herawati & Septyarini (2021) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa penerapan disiplin kerja yang konsisten merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja di CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi parsial (R) sebesar 0,347, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y) berada pada kategori rendah, karena termasuk dalam rentang 0,20-0,399. Meskipun demikian, hasil ini tetap mengindikasikan adanya kecenderungan bahwa semakin baik kondisi Lingkungan Kerja Fisik, maka semakin meningkat pula Produktivitas Kerja karyawan di CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya.

Besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara parsial dihitung dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi, yaitu $(0,347)^2 \times 100\% = 12\%$. Artinya, Lingkungan Kerja Fisik memberikan kontribusi sebesar 12% terhadap peningkatan Produktivitas Kerja, sementara 88% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil uji signifikansi menunjukkan nilai Sig. sebesar $0,030 < 0,05$, yang berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan di CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya.

Lingkungan Kerja Fisik mencakup aspek-aspek seperti pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, suhu ruangan yang nyaman, kebersihan, tata ruang yang teratur, serta tingkat kebisingan yang terkontrol. Kondisi fisik yang terkelola dengan baik akan meningkatkan konsentrasi, menumbuhkan semangat kerja, serta mengurangi kelelahan dan stres, sehingga secara tidak langsung mendorong peningkatan produktivitas.

CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya menunjukkan perhatian terhadap penciptaan lingkungan kerja yang mendukung aktivitas karyawan melalui perawatan fasilitas, pengaturan pencahayaan, ventilasi, serta tata ruang ergonomis. Upaya ini diharapkan mampu menjaga kenyamanan dan keamanan karyawan sehingga kinerja mereka dapat tercapai secara optimal.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya oleh Sari, Suhada, Sinarti, & Arriyanto (2023) serta Mutiasari, Rahmawati, & Suseno (2021) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya, dapat disimpulkan bahwa secara umum variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Produktivitas Kerja berada pada kategori sangat baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Secara parsial, Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin optimal pula kinerja yang dicapai. Demikian pula, Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sehingga kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat mendorong peningkatan efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di CV. Mutiara Berkah Abadi Tasikmalaya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Sinar Group Surabaya). *Correspondencias & Análisis*, 1(15018), 1-23.
2. Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
3. Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480-493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
4. Asriningtyas, D., & Kusumayadi, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima. *JAMASADA: JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 16(2), 37-49.
5. Astinatria, I. N. P., & Sarmawa, I. W. G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Widya Manajemen*, 2(1), 47-59. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.549>
6. Bahri, S. (2022). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Bercirikan Vuca. *JURNAL HURRIAH: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 3(2), 37-51. <https://doi.org/10.56806/jh.v3i2.82>
7. Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69-87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
8. Fitriah, S., & Rizka Akbar, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1089-1099. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
9. Ghozali, & Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivarian dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Unniversitas Diponegoro.
10. Hasan, M. (2023). *Disiplin dan Motiasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
11. Hasibuan. S .P. (2017). *Indikator-Indikator Disiplin Kerja*. Bumi Aksara.
12. Hasibuan, E. A., & Afrizal, A. (2019). Analisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja aparatur sipil negara. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 22-41.
13. Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit: PT BumiAksara Jakarta.

14. Hulkin, M., & Shaleh, S. (2024). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia pada Abad 21. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(3), 1313-1319. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i3.814>
15. Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). Pearson Education.
16. Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyanur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja. Yayasan Kita Menulis.
17. Mukhtar, A., & Yassir, B. M. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 181-190.
18. Mutiasari, Rahmawati, H. U., & Suseno. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kab. Cilacap. *Manajemen Dan Ekonomi*, 4(2), 99-113.
19. Narimawati, U., Sarwono, J., Munandar, D., & Winanti, M. B. (2020). Metode Penelitian Dalam Implementasi Ragam Analisis (Ratih Indah Utami (ed.); Ed. I). Penerbit ANDI.
20. Octaviani, N., Dasmadi, D., & Safitri, U. R. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt sahabat unggul internasional kabupaten semarang. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 111-118.
21. Pandipa, A. K. H. S. (2020). Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektifitas Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10(1), 9-16.
22. Pangga, R. D., Ramdhayanti, A., & Masahere, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sinar Sosro Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 38-44. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i4.1004>
23. Pramana, Huda, Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Transformasi Manageria Transformasi Manageria. *Journal Of Islamic Education Management*, 2(1), 57-72. <https://doi.org/10.47476/manageria.v3i2.2478>