JIRAM
Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen

Vol 3 No 1 Tahun 2025 E-ISSN: 3031-2973
Diterima Redaksi: 11-02-2025 | Revisi: 20-02-2025 | Diterbitkan: 30-03-2025

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta

Eoudiana[1*], Widi Dewi Ruspitasari[2], Mohammad Bukhori[3]
[1,2,3]Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang
[1*]eoudiana@gmail.com, [2]wididewi@asia.ac.id, [3]m.bukhori@asia.ac.id

ABSTRAK
Berdasarkan Peta Penciptaan Indonesia 4.0, salah satu sektor yang menjadi prioritas pembangunan pemerintah adalah industri kimia, yang secara khusus ingin memperkuat sumber daya manusianya untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja terampil dan berpengalaman sesuai kebutuhan industri kimia. Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa terjadi penurunan omset PT. Ajidharma Corporindo dari bulan November 2022 hingga April 2023. Hasil observasi lain menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang asik mengobrol dengan rekan kerja pada jam kerja, bermain *smartphone* dan sering keluar pada jam operasional kerja. Tidak sedikit karyawan yang sudah bergegas untuk pulang meskipun jam kerja belum menunjukkan waktunya pulang kerja. Masih dijumpai beberapa karyawan yang memiliki hubungan kurang baik dengan sesama rekan kerja, seperti tidak saling sapa dan kurang berkomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Beberapa karyawan juga mengeluhkan sarana dan prasarana kerja yang kurang layak. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Ajidharma Corporindo. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menjawab rumusan masalah, dengan sampel 69 karyawan. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, 2) disiplin kerja berpenagruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan 3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ajidharma Corporindo.
Kata Kunci **:** motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, produktivitas.

ABSTRACT
Based on Indonesia's Creation Map 4.0, one of the sectors that has become a priority for the government's development is the chemical industry, which specifically wants to strengthen its human resources to overcome the shortage of skilled and experienced workers according to the needs of the chemical industry. Based on initial observations, it is known that there has been a decrease in turnover of PT. Ajidharma Corporindo from November 2022 to April 2023. The results of other observations show that many employees still enjoy chatting with colleagues during working hours, playing smartphones and often going out during working hours. Not a few employees have rushed to go home even though working hours have not shown the time to go home from work. There are still some employees who have poor relations with co-workers, such as not greeting each other and not communicating enough to complete work. Several employees also complained about inadequate work facilities and infrastructure. This research was conducted with the aim of knowing and analyzing the influence of work motivation, work discipline and work environment on the productivity of employees of PT. Ajidharma Corporindo. Quantitative approach was chosen to answer the problem formulation, with a sample of 69 employees. The data collection technique was carried out using a questionnaire and the analysis technique used multiple linear regression. The results showed that, 1) motivation has

a significant effect on work productivity, 2) work discipline has a significant effect on work productivity, and 3) work environment has a significant effect on work productivity of PT. Ajidharma Corporindo.
Keywords: *work motivation, work discipline, work environment, productivity.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah aset penting dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman dan disebut. Organisasi yang mempekerjakannya harus melakukan investasi nilai yang cukup besar karena mengembangkan sumber daya manusia dianggap mahal. Tingginya biaya pengembangan sumber daya manusia, membuat perusahaan perlu mempunyai strategi dalam mempertahankan karyawan yang memiliki potensi agar tetap memilik produktivitas kerja yang tinggi.

Produktivitas kerja adalah perbandingan jumlah dan kualitas pekerja dalam periode waktu tertentu yang menghasilkan hasil atau melakukan tugas secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang tersedia (Kartini, 2020). Kunci untuk mencapai pembangunan berkelanjutan adalah dengan meningkatkan produksi dan efisiensi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, diantaranya motivasi kerja, disiplin kerja danlingkungan kerja (I. N. S. K. Putra & Mujiati, 2022; Yudhy & Nur'aeni, 2020).

Faktor pertama adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya inspirasi, semangat dan dorongan untuk dapat melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang dan bersungguh-sungguh sehingga mendapatkan hasil yang maksimal (Sahir et al., 2021). Faktor kedua adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap kemauan dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan dan tidak menghindari menerima akibat jika ia melanggar tugas dan wewenang yang dilimpahkan kepadanya (Afandi, 2016). Adapun faktor ketiga adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik fisik maupun non fisik yang dapat berdampak pada semangat dan kinerja karyawan (Silitonga, 2020).

Studi terkait dengan pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas sudah dilakukanoleh peneliti terdahulu. Salah satunya studi yang dilakukan (I. N. S. K. Putra & Mujiati, 2022) yang memperoleh hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Bertolak belakang dengan studi yang dilakukan (Rampisela & Lumintang, 2020)yang memperoleh hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil yang berbeda juga diperoleh pada studi yang dilakukan (Dahlia, 2019) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Studi lain dilakukan (Kustini & Sari, 2020) yang memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Bertolak belakang dengan studi yang dilakukan (Saleh & Utomo, 2018) yang memperoleh hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerjakaryawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah hubungan antara input dan output (barang ataujasa) (energi). tenaga kerja, perlengkapan, dan uang tunai). Efisiensi dalam hal produktivitas diukur. perbandingan hasil input dan output. Produktivitas didefinisikan secara signifikan berbeda dari produksi. Namun, selain kualitas dan output, produksi merupakan faktor inisiatif produktivitas. Sementara produktivitas berkaitan dengan penggunaan sumber daya secara efektif, produksi

adalah kegiatan yang terhubung ke output dan biasanya direpresentasikan dalam bentuk volume produksi (input dalam menghasilkan perbandingan tingkat antara output dan input) (Zhang, Ai, & Lin, 2021). Kapasitas individu atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu atau sesuai dengan rencana disebut sebagai produktivitas kerja (Darmadi, 2018). Produktivitas kerja adalah perbandingan jumlah dan kualitas pekerja dalam periode waktu tertentu yang menghasilkan hasil atau melakukan tugas secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang tersedia (Kartini, 2020). Kunci untuk mencapai pembangunan berkelanjutan adalah dengan meningkatkan produksi dan efisiensi. Di sisi lain, keberlanjutan dan pertumbuhan yang cepat juga penting untuk mempertahankan pengembangan produktivitas jangka panjang. Jika kualitas kedua sumber daya meningkat, output pertumbuhanakan berkembang lebih cepat dengan jumlah tenaga kerja dan modal yang sama (Vveinhardt, Bendaraviciene, & Vinickyte, 2019). Penelitian Kartini (2020) menggunakan enam indikator pengukuran produktivitas kerja, yaitu: Kemampuan, meningkatkan hasil,semangat kerja, pengembangan diri, kualitas dan efisiensi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya inspirasi, semangat dan dorongan untuk dapat melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang dan bersungguh-sungguh sehingga mendapatkan hasil yang maksimal (Susan, 2019). Motivasi kerja dapat dimanfaatkan atasan sebagai upaya agar bawahan mau bekerja kerja dan bekerja cerdas sesuai dengan apa yang diharapkan (Firdaus, 2017). Motivasi dapat berupa energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan cita-cita yang luhur dan mulia, serta meningkatkan kebersamaan untuk mencapai tujuan organisasi (Chen et al., 2021). Hal ini menjadikan keadaan yang menghasilkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan dan pekerjaan (Xie, Zhang, & Deng, 2022). Berdasarkan studi yang dilakukan (Putra & Mujiati, 2022) diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana semakin tinggi motivasi kerja maka produktivitas kerja karyawan semakin baik. Penelitian serupa dilakukan (Hasanah, 2020) yang memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan penjelasandi atas, maka hipotesis dalam penelitian iniadalah sebagai berikut:
H_1: motivasi kerja berpengaruhsignifikan terhadap produktivitaskerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

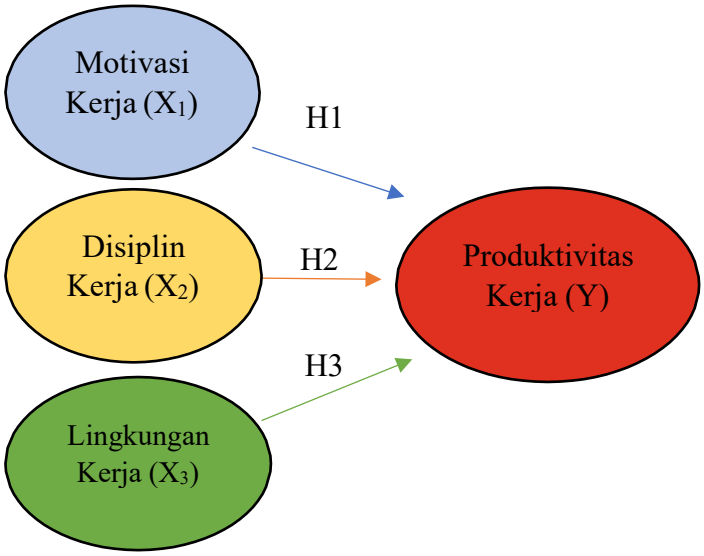
Tingkat rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang ada merupakan tanda disiplin yang baik (Taohid et al., 2021). Disiplin menunjukkan tingkat rasa hormat yang dimiliki karyawan terhadap kebijakan dan peraturan perusahaan (Sitopu et al., 2021). Disiplin kerja adalah strategi yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi anggota staf dan membuat mereka mengubah perilaku mereka. Ini juga bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kemauan anggota staf untuk mengikuti semua standar dan aturan sosial yang relevan (Pranitasari & Khotimah, 2021). Berdasarkan studi yang dilakukan (Kustini & Sari, 2020) yang memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka produktivitas semakin meningkat. Studi lain dilakukan (Marlapa & Mulyana, 2020) yang memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitaskerja. Berdasarkan penjelasan di atas, makahipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
H_2 : disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada dalam lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalammelaksanakan tugas dan tanggungjawab (Rodríguez-García et al., 2023).

Lingkungan kerja merupakan kondisilingkungan kerja dikatakan baik atau sesuaiapabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Oliveira, da Silva Filho, Gurgel, Russomano, & Porto, 2023). Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu pegawai mengerjakan tugasnya lebih efektif, dan memanfaatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi mereka sertasumber daya yang tersedia sebaik-baiknya untuk memberikan layanan berkualitas tinggi (Donley, 2021). Berdasarkan studi yang dilakukan (Putra & Mujiati, 2022) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana lingkungan kerja yang baik akan mendukungpelaksanaan kerja karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat. Studi juga dilakukan (Basit et al., 2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan penjelasandi atas, maka hipotesis dalam penelitian iniadalah sebagai berikut:

H_3 : lingkungan kerjaberpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dikategorikan dalam penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan data yang dikumpulkan melalui survei melalui penyebaran kuesioner, dan kemudian melakukan pengolahan data yangsudah diperoleh secara statistic dan dianalisis sesuai dengan fenomena dari data responden. Penelitian mengambil karyawan di kantor PT. Ajidharma Corporindo, yang berlokasi di Jl. Danau Sunter Selatan Blok O-IV, Kav. 25 – 26, Jakarta Utara 13450 sebagai subjek penelitian, Penentuan sampel dilakukan dengan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sehingga diperoleh sampel sebanyak 69 karyawan. Variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, sedangkan produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Motivasi kerja diukur melalui tiga indikator yang dikembangkan dari usaha, kemauan keras dan arah atau tujuan (Darmadi, 2018). Pengukuran disiplin kerjamelalui empat indikator yang dikembangkan meliputi : taat aturan waktu,taat peraturan perusahaan, taat aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadapaturan lainnya (Pranitasari & Khotimah, 2021). Lingkungan kerja diukurmenggunakan dua indikator yangdiikembangkan dari dimensi yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerjanon fisik (Rahmawati, et al, 2020). Produktivitas diukur melalui 6 indikator yang dikembangkan dari dimensi yaitu kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi (Kartini, 2020). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi langsung oleh karyawan PT. Ajidharma Corporindo. Analisis data mencangkup uji validitas

dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear bergandadan uji hipotesis melalui Program SPSS(*Statistical Package for Service Solutions*) versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian menempati posisi manager, staff, dan supervisor yang mana jabatan staff menjadi yang terbanyak dengan persentase mencapai 79,7% dan karyawan perempuan lebih banyak (58%) daripada responden laki-laki. Responden terbanyak berusia antara 20 – 35 tahun,yaitu sebanyak 62,3% sedangkan usiadiatas 35 tahun hanya ada 37,7%. Ini menunjukan bahwa usia karyawan PT. Ajidharma Corporindo lebih banyak berada pada usia yang produktif, dimana pada range usia ini umumnya kondisi fisik dan kreatifitas serta kecerdasan sangat prima dalam menunjang aktivitas bekerja. Kuesioner yang digunakan sebagai instrument penelitian telah tervalidasi karena memiliki nilai nilai $r_{tabel} > r_{tabel}$ (0,2). Seperti berikut.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	***Item***	***Corrected Item-Total Correlation***	***Ket.***
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,725	Valid
	X1.2	0,681	Valid
	X1.3	0,811	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,593	Valid
	X2.2	0,648	Valid
	X2.3	0,668	Valid
	X2.4	0,521	Valid
LingkunganKerja (X3)	X3.1	0,798	Valid
	X3.2	0,856	Valid
	X3.3	0,878	Valid
	X3.4	0,798	Valid
	X3.5	0,856	Valid
	X3.6	0,878	Valid
	X3.7	0,707	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,508	Valid
	Y1.2	0,560	Valid
	Y1.3	0,700	Valid
	Y1.4	0,777	Valid
	Y1.5	0,696	Valid
	Y1.6	0,637	Valid

Sumber : Output SPSS (2023)

Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta produktivitas kerja di PT. Ajidharma Corporindo sudah melebihi batas ketentuan 0,6 (CA > 0,6), berarti kuesioner atau instrumen penelitian telah memiliki tingkat reliabilitas atau dapatdiandalkan.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	***Cronbach's Alpha* (α)**	**Ket.**

Motivasi kerja (X1)	0,858	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,795	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,948	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,857	Reliabel

Sumber: Output SPSS (2023)

Data penelitian dapat dianalisis lebih lanjut ketika telah memenuhi ketentuan dalam uji asumsi klasik seperti data berdistribusi normal, terbebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33846462
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.037
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Output SPSS (2023)

Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) telah lebih dari batas ketentuan 0,05 sehingga dapat dinyatakan data berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk dianalisis.

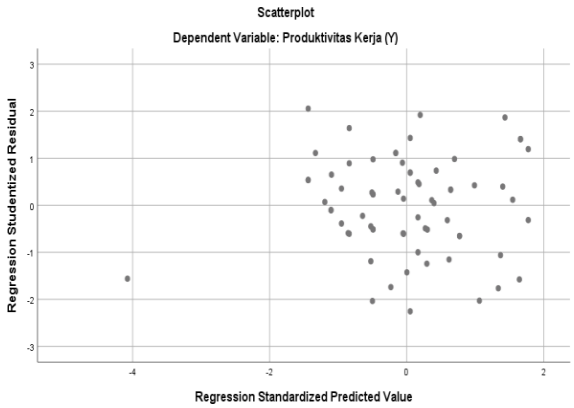
Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja(X1)	.388	2.576
	Disiplin Kerja(X2)	.688	1.453
	Lingkungan Kerja (X3)	.392	2.549

Sumber: Output SPSS (2023)

Hasil analisis memperlihatkan nilai

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS (2023)

Gambar di atas memperlihatkan data yang menyebar ke semua arah tanpa membentuk pola apapun, hal ini mengindikasikan data yang tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga analisis data dapat dilanjutkan. Setelah uji asumsi klasik terpenuhi maka data dapat dilanjutkandalam analisis regresi linear berganda berikut.

Tabel 5. Uji Regresi Linear Bergandadan Uji Hipotesis

Hipotesis	b	t	Sig.	Cutoff	Ket.
Motivasi Kerja >> Produktivitas Kerja	0,879	6,169	0,000	< 0,05	Diterima
Disiplin Kerja >> Produktivitas Kerja	0,287	2,595	0,012		Diterima
Lingkungan Kerja >> Produktivitas Kerja	0,164	2,543	0,013		Diterima

Sumber: Output SPSS (2023)

Nilai probabilitas signifikansi (sig.) pada H1, H2 dan H3, sig < 0.05, berarti H1,H2 dan H3 dinyatakan diterima, yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas atau antar variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja tidak berkorelasi kuat. dan signifikan terhadap produktivitas kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil analisis memperlihatkan bahwa variansi variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi telah mampu menjelaskan variansi variabel produktivitas karyawan di PT. Ajidharma Corporindo sebesar 85,3% sedangkan sisanya, 100% - 85,3% = 14,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Besarnya kontribusi dari masing-masing variabel dijelaskan dalaam persamaan berikut.

$$Y = 3{,}753 + 0{,}879\ X_1 + 0{,}287\ X_2 + 0{,}164\ X_3 + 1{,}649$$

Nilai konstanta (a) sebesar 3,753 artinya variabel produktivitas kerja telahmemiliki nilai

sebesar 3,753 ketika variabelmotivasi kerja, disiplin kerja danlingkungan kerja masih bernilai konstan. Kemudian ketika variabel motivasi kerja meningkat satu poin akan membawa perubahan pada peningkatan variabel produktivitas kerja sebesar nilai koefisien regresi (β_1) yaitu 0,879 poin. Ketika variabel disiplin kerja meningkat satu poin akan membawa perubahan padapeningkatan variabel produktivitas kerja sebesar nilai koefisien regresi (β_2) yaitu 0,287 poin. Ketika variabel lingkungan kerja meningkat satu poin akan membawa perubahan pada peningkatan variabel produktivitas kerja sebesar nilai koefisien regresi (β_3) yaitu 0,164 poin.

PEMBAHASAN

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Ajidharma Corporindo

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Ajidharma Corporindo, H_1 diterima. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka tingkat produktivitas kerja karyawan semakin meningkat, Motivasi yang tinggi mampu menjadikan karyawan lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga hasil kerja yang dicapai meningkat. Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan melakukan pekerjaan dengan segera. Selaras dengan studi yang dilakukan (Putra & Mujiati, 2022) diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana semakin tinggi motivasi kerja makaproduktivitas kerja karyawan semakin baik. Penelitian serupa dilakukan (Hasanah, 2020) yang memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi dapat berupa energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan cita-cita yang luhur dan mulia, serta meningkatkan kebersamaan untuk mencapai tujuan organisasi (Chen, Guo, & Liu, 2021). Hal ini menjadikan keadaan yang menghasilkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan dan pekerjaan. Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah dan tujuan tertentu (Kanat- Maymon, Elimelech, & Roth, 2020).

Pengaruh disiplin kerja terhadapproduktivitas karyawan PT. Ajidharma Corporindo

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Ajidharma Corporindo, H_2 diterima. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat. Setiappekerjaan memiliki batas waktu dalam pengerjaan. Karyawan yang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, tentu hasil yang dicapai mencapai maksimal. Selaras dengan studi yang dilakukan (Kustini & Sari, 2020) yangmemperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka produktivitas semakin meningkat. Studi lain dilakukan (Marlapa & Mulyana, 2020) yang memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Tujuan disiplin, baik dalam kelompok maupun individu adalah untuk membimbing perilaku menuju realitas yang harmonis dan untuk membangun keadaan (Kelibulin et al., 2020).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Ajidharma Corporindo

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ajidharma Corporindo, H_3 diterima. Artinya lingkungan kerja yang baik dan mendukung kegiatan kerja karyawan, membuat karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivtas kerjanya

meningkat. Lingkungan kerja seperti ketersediaan sarana dan prasana kerja membuat karyawan lebih giat dalam bekerja, dan membuat pekerjaan lebih cepat terselesaikan. Selaras dengan studi yang dilakukan (Putra & Mujiati, 2022) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana lingkungan kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan kerja karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat. Studi juga dilakukan (Basit et al., 2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab, tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, mampu memberikan dorongan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Oubrich, Hakmaoui,Benhayoun, Solberg Söilen, & Abdulkader,2021).

KESIMPULAN

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan di PT. Ajidharma Corporindo.Penelitian ini terbatas pada sampel yang relatif kecil karena hanya dilakukan pada satu perusahaan yaitu PT. Ajidharma Corporindo dengan jumlah sampel yaitu 69karyawan dan ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Untuk itu bagi peneliti selanjutnya diharap dapat meneliti perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang lebih besar sehingga dapat digunakan teknik sampling secara probabilitas (*random sampling*) untuk memperoleh hasil yang dapat digeneralisasisecara luas.

REFERENSI

Basit, A. A., Hermina, T., & Al Kautsar, M.(2018). The Influence of InternalMotivation and Work Environmenton Employee Productivity. *KnESocial Sciences*, *3*(10). https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3 424

Chen, L., Guo, W., & Liu, M. (2021). Childhood migration and work motivation in Adulthood: Evidence from China. *Journal of Business Research*, *132*. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.029

Dahlia, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, *5*(1). https://doi.org/10.35906/jm001.v5i1.342

Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi."* Yogyakarta:Deepublish.

Donley, J. (2021). The Impact of WorkEnvironment on Job Satisfaction.*Nurse Leader*, *19*(6).https://doi.org/10.1016/j.mnl.2021.0 8.009

Firdaus, V. (2017). *Kewirausahaan*. Jember:Pustaka Abadi.

Hasanah, A. S. (2020). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, *3*(1). https://doi.org/10.33395/juripol.v3i1.10486

Kanat-Maymon, Y., Elimelech, M., & Roth, G. (2020). Work motivations as antecedents and outcomes of leadership: Integrating self- determination theory and the full range leadership theory. *European Management Journal*, *38*(4). https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.01.003

Kartini, Y. (2020). *Media Sosial dan Produktivitas Kerja Generasi Milenial*. Makassar: Guepedia.

Kelibulin, E. S., Palutturi, S., Arifin, M. A., Indar, Thamrin, Y., Stang, & Rahmadani, S. (2020). The effect of work discipline on a employee performance: (The health office case study of Tanimbar Island). *Medico- Legal Update*, *20*(3). https://doi.org/10.37506/mlu.v20i3.1524

Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*,*3*(3). https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4868

Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). The Effect Of Work Discipline And WorkMotivation On Employee Productivity With Competence As Interviening Variables. *International Review of Management andMarketing*, *10*(3). https://doi.org/10.32479/irmm.9922

Oliveira, P. N. de A., da Silva Filho, J. N., Gurgel, J. L., Russomano, T., & Porto, F. (2023). Effects of exercises performed in the work environment on occupational stress: A systematic review. *Journal of Bodywork and Movement Therapies*.https://doi.org/10.1016/j.jbmt.2023.04.061

Oubrich, M., Hakmaoui, A., Benhayoun, L.,Solberg Söilen, K., & Abdulkader, B.(2021). Impacts of leadership style,organizational design and HRM practices on knowledge hiding: Theindirect roles of organizational justiceand competitive work environment. *Journal of Business Research*, *137*.https://doi.org/10.1016/j.jbusres.202 1.08.045

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, *18*(1).

Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. *European Journal of Business and ManagementResearch*, *7*(2), 212–215.https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1310

Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N.(2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan kerja serta Pengeruhnya terhadap Kepuasan Kerja*. Jombang: Universitas KH. Wahab Hasbullah.

Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*,*8*(1).

Rodríguez-García, M. C., Martos-López, I. M., Casas-López, G., Márquez-Hernández, V. V., Aguilera- Manrique, G., & Gutiérrez-Puertas, L. (2023). Exploring the relationship between midwives' workenvironment, women's safety culture,and intent to stay. *Women and Birth*, *36*(1), e10–e16. https://doi.org/10.1016/j.wombi.2022.04.002

Sahir, S. H., Handiman, U. T., Ainun, W. O. N., Purba, B., Silalahi, M., Sugiarto, M., … Sudarmanto, E. (2021). *Kepemimpinan dan Budata Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas KerjaKaryawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*,*11*(1). Https://Doi.Org/10.52353/Ama.v11i1.160

Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen danLingkungan Kerja*. Yogyakarta:Penebar Media Pustaka.

Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence ofMotivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, *1*(2).https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2. 79

Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, (2).

Taohid, M. G. R., Sujai, R. A. D. A., & Nugraha, N. M. (2021). Does workdiscipline affected by the working environment and work motivation? *Economics. Ecology. Socium*, *5*(1).https://doi.org/10.31520/2616- 7107/2021.5.1-2

Vveinhardt, J., Bendaraviciene, R., & Vinickyte, I. (2019). Mediating factor of emotional intelligence in intercultural competence and work productivity of volunteers. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(9). https://doi.org/10.3390/su11092625

Xie, Z., Zhang, L.-F., & Deng, M. (2022). Self-efficacy and Work Motivation among Inclusive Education Teachersin China. *International Journal of Disability, Development and Education*, 1–15. https://doi.org/10.1080/1034912X.2022.2094900

Yudhy, Y., & Nur'aeni, N. (2020). The Influence of Organization Culture and Work Motivation on Employee Productivity of Bank BJB Rancaekek Branch. *International Journal of Business, Economics, and Social Development*, *1*(4). https://doi.org/10.46336/ijbesd.v1i4.98

Zhang, S., Ai, Z., & Lin, Z. (2021). Occupancy-aided ventilation for both airborne infection risk control and work productivity. *Building and Environment*, *188*. https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2020.107506