

## ANALISIS PENTINGNYA DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN INTERNAL DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Desi Novita Rini Pandiangan<sup>1</sup>, Purnama Yanti Purba<sup>2</sup>, Rismawati Waruwu<sup>3</sup>,  
Jhonsen<sup>4</sup>, Novy Rachma Herawati<sup>5</sup>  
Universitas Prima Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>  
Universitas Merdeka Madiun<sup>5</sup>  
purnamayantipurba@unprimdn.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Internal, dan Kepuasan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif *explanatory*. Teknik *sampling* yang di gunakan *simple random sampling*. Jumlah sampel sebanyak 99 orang. Metode analisis data adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian bahwa secara parsial dan secara simultan disiplin kerja, lingkungan internal, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Simpulan dalam penelitian adalah dengan semakin baiknya disiplin kerja karyawan, lingkungan internal dan kepuasan karyawan maka dapat mendorong tingginya produktivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Disiplin, Kepuasan, Lingkungan Internal, Produktivitas

### ABSTRACT

*This research aims to test and analyze the influence of Work Discipline, Internal Environment, and Employee Satisfaction on Employee Work Productivity. The research method used is quantitative. The nature of the research used is descriptive explanatory. The sampling technique used was simple random sampling. The total sample was 99 people. The data analysis method is multiple linear regression. The research results show that partially and simultaneously work discipline, internal environment and job satisfaction have a positive and significant effect on employee work productivity. The conclusion of the research is that improving employee work discipline, internal environment and employee satisfaction can encourage high employee work productivity.*

**Keywords:** Discipline, Satisfaction, Internal Environment, Productivity

### PENDAHULUAN

Faktor kunci penentu sukses dan kegagalan pencapaian tujuan organisasi di dalam perusahaan adalah memiliki sumber daya yang berkualitas khususnya karyawan sebagai man power dan sebagai aset perusahaan. Perusahaan perlu mempertimbangkan hal-hal yang menyangkut karyawan, dimana karyawan menjadi hal utama penggerak perusahaan yang tidak lepas dari berbagai permasalahan yang dapat mempengaruhinya baik lingkungan internal maupun eksternal organisasi yang semakin kompleks (Putri, Zulfadil, & Maulida, 2020).

PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan merupakan sebuah perusahaan bergerak pembuatan *karet compound* dan vulkanisir ban. Wilayah pemasaran terkhusus area medan, siantar, kisaran, tebing tinggi, dan aceh. Produktivitas merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja dari waktu ke waktu, hal ini berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk, dan nilai (Mafra, 2017). Pada perusahaan terjadi penurunan produksi yang mengakibatkan kekecewaan pelanggan. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan yang dilakukan setiap minggu dalam periode tertentu.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi (Aulia & Trianasari, 2021). Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan. Disiplin kerja karyawan pada perusahaan cenderung mengalami penurunan yang ditandai dengan ketidakpatuhan disiplin waktu karyawan yang berkaitan dengan jam kerja yang sering terlambat, dan ketidakhadiran yang mengalami penurunan serta banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran prosedur kerja.

Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja yang akan berdampak pada produktivitas. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif (Murti & Purwoto, 2021). Untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya diperlukan lingkungan kerja yang baik yang akhirnya akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan internal kurang kondusif yang terlihat dari kebersihan yang kurang terjaga di lokasi produksi, sirkulasi udara di beberapa ruangan kerja yang kurang terjaga dengan baik serta suhu udara yang panas di ruang produksi, kemudian hubungan antara karyawan yang kurang baik karena tingkat persaingan kerja sehingga memicu penciptaan lingkungan internal yang tidak harmonis.

Kepuasan kerja tidak hanya mendorong perilaku positif seperti produktif, disiplin, patuh, inovatif, dan suka menolong. Kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan yang ditandai dengan tingkat resign karyawan yang tinggi. Kepuasan kerja sebagai keseluruhan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, perbedaan antara tingkat kompensasi yang diterima karyawan dan tingkat yang menurutnya akan diterimanya.

Jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka saat ini, mereka memiliki sikap positif terhadap tugas pekerjaan mereka dan merasa nyaman dengan posisi mereka saat ini. Kepuasan kerja karyawan juga dapat tercermin melalui perilaku karyawan terhadap rekan kerja mereka yang lain dan juga atasan mereka, di dalam suatu organisasi tidak dapat dipungkiri bahwa setiap karyawan dalam organisasi harus saling berinteraksi satu sama lain, bukan hanya sekedar untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab pekerjaan masing-masing, tetapi juga saling bertukar informasi dan saling membantu (Rambembuoch, Nelwan, & Uhing, 2023). Temuan dari penelitian (Hindriari, 2018) yang menghasilkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan dalam perusahaan sangat memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Selain itu, peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak luput dari factor lingkungan internal yang nyaman dan harmonis serta fasilitas yang lengkap (Irmawati, Aneta, & Rahman, 2023). Untuk kepuasan kerja karyawan juga mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Andriani & Andriani, 2021).

## **KAJIAN TEORI**

### **Teori Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Baiti, Djumali, & Kustiyah, 2020). Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal (Hindriari, 2018).

### **Teori Lingkungan Internal**

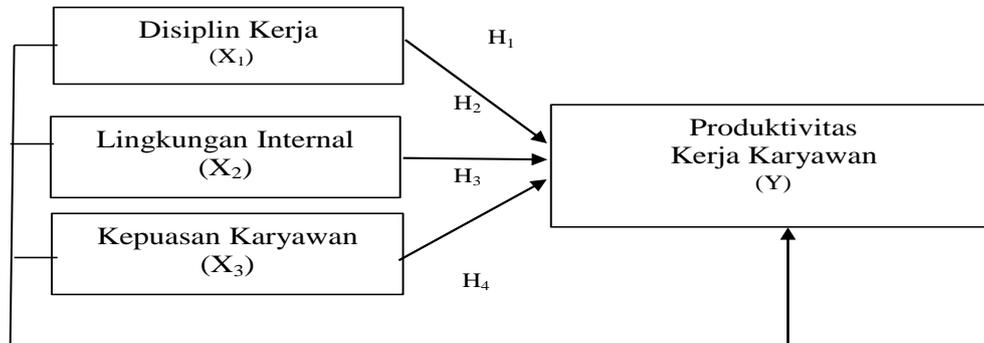
Lingkungan internal adalah (Nue, Niode, & Ismail, 2022) para pelaku yang secara langsung berkaitan dengan lingkungan, yang mempengaruhi perusahaan. lingkungan internal mungkin dapat dikendalikan secara organisator oleh pelaku usaha sehingga dapat diarahkan sesuai dengan keinginan perusahaan (Riyanto, 2018).

### **Teori Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hal penting karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diperusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Bila karyawan bekerja dalam keadaan terpaksa ia akan menghasilkan hasil kerja (*performance*) yang buruk (Said, Rumawas, & Asaloei, 2017). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Asdar, 2020).

**Teori Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas adalah sikap mental (attitude of mind) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan (Pebriaana, Ambarawati, & Djelantik, 2021). Produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Ordelia & Andani, 2022).



**Gambar I. Kerangka Konseptual**

**METODE PENELITIAN**

**Tabel 1.  
Data Populasi Karyawan**

No.	Divisi Karyawan	Jumlah Karyawan
1.	Divisi Keuangan	18 Karyawan
2.	Divisi HRD	8 Karyawan
3.	Divisi Pemasaran	17 Karyawan
4.	Divisi Produksi	89 Karyawan
	Total	132 Karyawan

Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{132}{1 + 132(0.05)^2}$$

$$n = 99.24$$

**Dimana :**

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Prosentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 99 karyawan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan wawancara dan kuesioner penelitian yang

dibagikan kepada karyawan. Data sekunder yang diambil adalah dari buku-buku dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 2.**  
**Desrkispi Responden**

Deskripsi	Frekuensi	Persentase (%)
<20 tahun	21	21%
20-30 tahun	43	43%
30-40 tahun	18	18%
>40 tahun	17	17%
Deskripsi Responden Jenis Kelamin		
Laki-laki	74	75%
Perempuan	25	25%
Deskripsi Responden Pendidikan Terakhir		
SMA	51	52%
S1	48	48%
Deskripsi Responden Masa Kerja		
<1 tahun	18	18%
1-3 tahun	42	42%
3-5 tahun	24	24%
>5 tahun	15	15%
Total	99	100%

Mayoritas responden berdasarkan usia responden adalah 20-30 tahun berjumlah 43 responden atau 43%, disebabkan karena lebih berenerjik dalam bekerja. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin perempuan, jumlah karyawan perusahaan laki-laki hampir sama dengan perempuan. Perempuan berjumlah 74 responden atau 75%, dikarenakan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan bergerak di bidang produksi sehingga membutuhkan tenaga pria dalam kegiatan operasional. Berdasarkan karakteristik pendidikan, karyawan didominasi pendidikan SMA berjumlah 51 responden atau 48%, ini dikarenakan perusahaan lebih banyak membuka lowongan untuk pendiidkan minimal SMA dan karyawanizinkan untuk studi sembari menjadi karyawan diperusahaan tersebut. Untuk masa kerja adalah 1-3 tahun sebanyak 42 responden atau 42%, disebabkan banyaknya karyawan yang memiliki komitmen yang rendah kepada perusahaan dan kebanyakan setelah menempuh pendidikan jenjang S1 mencari pekerjaan yang lain.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Kuesioner									
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10
Disiplin Kerja	0.860	0.951	0.963	0.963	0.966	0.959	0.840	0.789	0.866	0.913
Lingkungan Internal	0.651	0.915	0.916	0.914	0.873	0.883	0.883	0.486	-	-
Kepuasan Karyawan	0.753	0.788	0.852	0.894	0.873	0.875	-	-	-	-
Produktivitas	0.617	0.732	0.753	0.743	0.706	0.833	0.819	0.738	-	-

Karyawan	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-	-
----------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	---	---

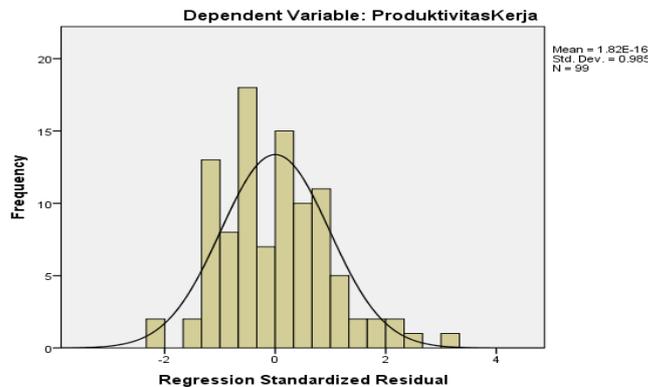
Bahwa hasil pengujian validitas masing-masing variabel disiplin kerja, lingkungan internal, kepuasan karyawan dan produktivitas karyawan memperoleh nilai r hitung > r tabel (0,361) dan sig <0.05 adalah valid.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	N of Items	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0.976	10	Reliabel
Lingkungan Internal	0.905	8	Reliabel
Kepuasan Karyawan	0.903	6	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0.878	8	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel memperoleh nilai cronbach alpha > 0.60. Dapat disimpulkan bahwa keseluruhan kuesioner variabel dalam penelitian adalah reliabel.

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai *residual* terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai *residual* yang terdistribusi normal. Berikut hasil pengujian normalitas yaitu:



**Gambar 2. Grafik Histogram hasil Uji Normalitas**

Data riil membentuk simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan bahwa data berdistribusi normal.



**Gambar 3. Grafik P-P Plot**

Data menyebar disekitar garis diagonal serta menyebar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 5.**  
**Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov***

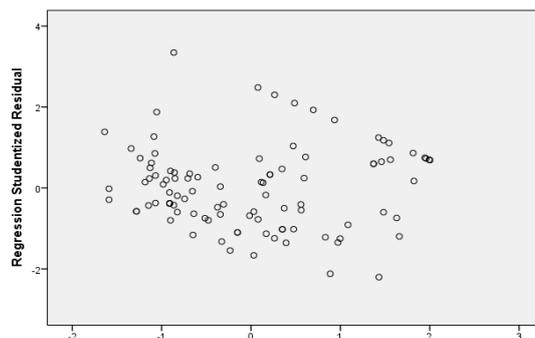
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		99
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.38142957
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.050
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.131 <sup>c</sup>

Menunjukkan nilai signifikan  $0,131 > 0,05$ . Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

**Tabel 6.**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	.660	2.512		.263	.793		
DisiplinKerja	.323	.066	.389	4.912	.000	.895	1.117
LingkunganInternal	.296	.079	.319	3.759	.000	.780	1.282
KepuasanKerja	.306	.125	.213	2.449	.016	.743	1.346

Menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel disiplin kerja sebesar  $0.895 > 0,1$ , variabel lingkungan internal sebesar  $0.780 > 0,1$  dan variabel kepuasan kerja sebesar  $0.743 > 0,1$  sedangkan nilai *VIF* untuk variabel disiplin kerja sebesar  $1.117 < 10$ , variabel lingkungan internal sebesar  $1.282 < 10$  dan variabel kepuasan kerja sebesar  $1.346 < 10$ . Dengan demikian tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.



**Gambar 4.** Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*

Titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Tabel 7.**  
**Uji Gletjer**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.586	1.465		1.765	.081
DisiplinKerja	.032	.038	.088	.837	.405
LingkunganInternal	.037	.046	.091	.806	.422
KepuasanKerja	.091	.073	.144	1.247	.215

Menunjukkan nilai signifikan dari variabel penelitian berupa disiplin kerja, lingkungan internal dan kepuasan kerja > 0,05. Dari hasil uji *Gletjer* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 8.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.660	2.512		.263	.793
DisiplinKerja	.323	.066	.389	4.912	.000
LingkunganInternal	.296	.079	.319	3.759	.000
KepuasanKerja	.306	.125	.213	2.449	.016

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Produktivitas Kerja Karyawan = 0,660 + 0,323 Disiplin Kerja + 0,296 Lingkungan Internal + 0,306 Kepuasan Kerja + e

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah apabila disiplin kerja, lingkungan internal dan kepuasan kerja tidak mengalami peningkatan maka produktivitas kerja karyawan sebesar 0.660. Apabila disiplin kerja mengalami peningkatan maka produktivitas kerja karyawan sebesar 0.323. Apabila lingkungan internal mengalami peningkatan maka produktivitas kerja karyawan sebesar 0.296. Apabila kepuasan kerja mengalami peningkatan maka produktivitas kerja karyawan sebesar 0.306.

**Tabel 9.**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.468	.451	7.49707

Produktivitas kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel disiplin kerja, lingkungan internal dan kepuasan kerja sebesar 45,1% sedangkan sisanya sebesar

54,9% dijelaskan oleh tidak diteliti pada penelitian ini, seperti *workload*, motivasi kerja, promosi jabatan dan sebagainya.

**Tabel 10.**  
**Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4689.714	3	1563.238	27.813	.000 <sup>b</sup>
Residual	5339.579	95	56.206		
Total	10029.293	98			

Dilihat dari nilai F hitung (27,813) > F tabel (2,70) dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, sehingga disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja, lingkungan internal dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan.

**Tabel 11.**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.660	2.512		.263	.793
DisiplinKerja	.323	.066	.389	4.912	.000
LingkunganInternal	.296	.079	.319	3.759	.000
KepuasanKerja	.306	.125	.213	2.449	.016

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel disiplin kerja memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,912 > 1,985$  dan signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan. Hasil pengujian secara parsial untuk variabel lingkungan internal memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,759 > 1,985$  dan signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yaitu lingkungan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan. Hasil pengujian secara parsial untuk variabel kepuasan kerja memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,449 > 1,985$  dan signifikan yang diperoleh  $0,016 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan.

## PEMBAHASAN

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel disiplin kerja memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,912 > 1,985$  dan signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan. Hasil tersebut sejalan dengan hipotesis pertama. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Ginting F.Y, dkk., (2022) dimana dalam penelitian tidak terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

Disiplin kerja adalah faktor yang paling mempengaruhi produktivitas kerja pada perusahaan ini, hal ini di buktikan dengan perusahaan memberikan sanksi hukuman dan ketegasan kepada karyawan yang tidak mengikuti prosedur perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan jika disiplin dalam bekerja.

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel lingkungan internal memperoleh nilai thitung  $>$  ttabel atau  $3,759 > 1,985$  dan signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak yaitu lingkungan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan. Hal tersebut sejalan dengan hipotesis kedua. Lingkungan kerja dan produktivitas adalah dua hal yang memiliki keterkaitan. Lingkungan kerja yang baik merupakan motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan memiliki produktivitas yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan karyawan kurang loyal terhadap pekerjaannya, sehingga produktivitas mereka juga menurun (Hidayatullah, 2019). Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Winardi (2019) yang memperoleh hasil lingkungan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil pengujian secara parsial untuk kepuasan karyawan memperoleh nilai thitung  $>$  ttabel atau  $2,449 > 1,985$  dan signifikan yang diperoleh  $0,016 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak yaitu kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan. Hal tersebut sejalan dengan hipotesis ketiga Kepuasan kerja merupakan hal penting karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diperusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Bila karyawan bekerja dalam keadaan terpaksa ia akan menghasilkan hasil kerja (*performance*) yang buruk (Said dan Rumawas, 2019). Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Saleh dan Utomo (2018).

## **SIMPULAN**

Bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan, lingkungan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Meda dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan.. Sedangkan pengujian secara simultan diperoleh disiplin kerja, lingkungan internal dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andriani, M., & Andriani, N. Y. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Pu Midsole PT.Pratama Abadi Indutri (Jx). *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Vol. 2(2)*, 98-116.  
<https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/download/217/198/204>.

- Asdar, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Midi Utama Indonesia. *EQUITY: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 14(2), 72-81. <http://ojs.stkip-yupup.ac.id/index.php/equity/article/view/116>.
- Aulia, V., & Trianasari. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 21-34. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMPP/article/view/29577/pdf>.
- 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 Ilmia Edonomika*, Vol. 4(1) <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/812/pdf>, 69-87.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Legok. *Jurnal Ilmiah Semarak*, Vol.7(1), 92-107. <http://dx.doi.org/10.32493/smk.v1i1.1249>.
- Irmawati, Aneta, Y., & Rahman, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pelindo (Persero) Region 4 Cabang Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 5(3), 911-915. <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/download/17945/5555>.
- Mafra, N. U. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, Vol. 2(2), 9-21. <https://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/248>.
- Murti, W., & Purwoto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Denso Indonesia Departemen Production Control dan Logistic. *Jurnal Manajemen FE-UB*, Vol. 9(1), 72-88. <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/850/789>.
- Nue, N. I., Niode, I. Y., & Ismail, Y. L. (2022). Pengaruh Lingkungan Internal Dan Lingkungan Eksternal Terhadap Keunggulan Bersaing Industri Mikro Kecil (IMK) Di Kota Gorontalo (Studi Pada Kerajinan Karawo). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5(1), 154-162. <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/download/14264/4274>.
- Ordelia, S., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Santa Great Industry di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan KEwirausahaan*, Vol. 4(1), 214-221. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17194>.
- Pebriaana, I. M., Ambarawati, I. G., & Djelantik, A. W. (2021). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha SuksmaningIdep Drana Ika (SIDI). *Jurnal Agribisnis dan Agrowisata (Journal of Agribusiness and Agritourism)*, Vol. 10(1), 206-216. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/JAA/article/view/75903>.
- Putri, R., Zulfadil, & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, Vol. 31(2), 56-68. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/download/2790/3092>.
- Rambembuoch, C. G., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). The Effect Of Employee Involvement And Job Satisfaction On Work Productivity With Organizational

- Citizenship Behavior (Ocb) As Moderating Variable For Employees In Balai Gunung Tumpa. *Jurnal EMBA*, Vol. 11(1), 537-548. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/45935/41227>.
- Riyanto, S. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Internal Dan Eksternal Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Kinerja Usaha Kecil Menengah (Ukm) Di Madiun. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, Vol. 5(3), 159-168. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/21707/21406>.
- Said, M., Rumawas, W., & Asaloei, S. I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 5(4), 1-9. <https://doi.org/10.35797/jab.v0.i0.%25p>.