



Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi Pada PT. X

Novia Bela Arieska

Universitas Muhammadiyah Gresik

Maulidyah Amalina Rizqi

Universitas Muhammadiyah Gresik

Alamat: Jl. Sumatera No 101, Gn. Malang, Randuagung, Kec. Kebomas, Kabupaten Gresik,
Jawa Timur

Novia Bela Arieska: noviabella128@gmail.com

Abstract. The success of a company is inseparable from the level of employee productivity. Such productivity can be driven by several aspects, including work discipline, training programs, and the non-physical work environment. This study focuses on employees of the Production Division at PT. X, aiming to examine the extent to which these three factors influence work productivity. The research employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis and hypothesis testing with SPSS version 25. Data were collected through questionnaires based on a Likert scale distributed to 43 respondents as the research sample. The findings indicate that work discipline and the non-physical work environment have a significant positive effect on employee productivity. Conversely, training was found to exert a significant yet negative influence on productivity at PT. X. Furthermore, the coefficient of determination shows that these three variables explain 55.3% of the variation in productivity, while the remaining percentage is affected by other factors beyond the scope of this study.

Keywords: *Work Discipline, Training, Non-physical work environment, Work Productivity*

Abstrak. Keberhasilan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari tingkat produktivitas tenaga kerjanya. Produktivitas tersebut dapat terdorong oleh sejumlah aspek, di antaranya ketertiban disiplin kerja, program pelatihan, serta kondisi lingkungan kerja non-fisik. Penelitian ini berfokus pada karyawan Divisi Produksi PT. X dengan orientasi untuk menelaah seberapa besar pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap produktivitas kerja. Pendekatan yang dipilih adalah metode kuantitatif dengan pemanfaatan teknik analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Data diperoleh melalui kuesioner berbasis skala Likert yang disebarkan kepada 43 responden sebagai sampel penelitian. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa disiplin kerja serta lingkungan kerja non-fisik memberikan pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sebaliknya, pelatihan justru menunjukkan pengaruh negatif namun tetap signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. X. Lebih jauh, koefisien determinasi memperlihatkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi produktivitas sebesar 55,3%, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam studi ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan, Lingkungan kerja non fisik, Produktivitas Kerja

Received July 05, 2025; Revised July 30, 2025; Accepted September 04, 2025

*Corresponding author, noviabella128@gmail.com

LATAR BELAKANG

Globalisasi telah mendorong perusahaan untuk berkompetisi secara lebih efisien demi meningkatkan daya saing. Salah satu elemen esensial dalam keberhasilan suatu korporasi terletak pada pengelolaan modal insani. Tenaga kerja yang memiliki kompetensi unggul memberikan andil nyata terhadap terwujudnya tingkat produktivitas yang maksimal. Dalam konteks ini, produktivitas menjadi tolok ukur efektivitas Produktivitas tenaga kerja merupakan aspek vital dalam menjaga keberlangsungan roda operasional sebuah perusahaan sekaligus meningkatkan mutu keluaran produksi. Sejalan dengan pandangan Sinungan (2014), produktivitas dapat dimaknai sebagai cerminan tingkat efektivitas pemanfaatan sumber daya dalam menghasilkan barang maupun jasa yang bernilai guna. Oleh sebab itu, pencapaian produktivitas yang optimal menuntut perusahaan untuk menaruh perhatian serius terhadap beragam faktor internal, seperti kepatuhan terhadap disiplin kerja, intensitas dan kualitas pelatihan, serta iklim kerja non-fisik yang tercipta di lingkungan organisasi

Dalam konteks ini, PT. X, yang bergerak di sektor manufaktur khususnya bidang konstruksi baja dan tangki logam, tengah menghadapi persoalan serius berupa penurunan tingkat produktivitas pada divisi produksinya. Berdasarkan data produksi tahun 2024, terlihat bahwa capaian output secara konsisten tidak berhasil menyentuh target produksi 100%. Kondisi tersebut memberikan indikasi adanya kendala struktural maupun non-struktural yang berimplikasi pada efektivitas kerja karyawan. Sebagai gambaran awal, perusahaan menyajikan tabel rekapitulasi produktivitas karyawan PT. X tahun 2024 yang memperlihatkan kecenderungan penurunan tersebut..

Tabel 1.1
Rekapitulasi Hasil Produksi PT. X

NO	BULAN	HASIL PRODUKSI	TARGET
1.	Agustus	80%	100%
2.	September	81%	100%
3	Oktober	79%	100%

4.	November	76%	100%
5.	Desember	74%	100%

Sumber : HRD PT. X (2024)

Menurut penuturan kepala produksi (Kabag Produksi) Situasi ini terjadi karena banyak karyawan yang absen tanpa izin, yang akhirnya memengaruhi produktivitas kerja. Salah satu penyebabnya adalah tingkat kehadiran karyawan yang rendah, banyaknya keterlambatan, serta ketidakhadiran tanpa keterangan (alpha) yang berdampak negatif terhadap proses produksi. Ketidakhadiran tanpa izin tersebut mengganggu proses produksi dan berdampak langsung pada menurunnya produktivitas perusahaan.

Selain itu, data pelatihan menunjukkan bahwa dari 43 karyawan divisi produksi, banyak yang tidak mengikuti pelatihan yang telah dijadwalkan. Ketidakhadiran ini menyebabkan kurangnya keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam mengoperasikan mesin dan peralatan produksi secara efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan belum dilaksanakan secara optimal untuk mendukung peningkatan produktivitas.

Aspek lingkungan kerja non-fisik pun memiliki kontribusi terhadap tingkat produktivitas. Kondisi yang tidak kondusif, misalnya minimnya interaksi maupun keterhubungan antar kolega, dapat menjadi penghambat dalam pencapaian kinerja optimal, budaya organisasi yang lemah, serta minimnya kerja sama mengakibatkan rendahnya semangat kerja dan efektivitas tim. Data internal perusahaan mengindikasikan adanya konflik antar karyawan dan rendahnya rasa aman di tempat kerja karena fasilitas pengawasan yang belum memadai.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi. Suryadewi *et al.*, (2020a) bahwa disiplin menyatakan bahwasanya produktivitas karyawan dipengaruhi secara nyata oleh disiplin kerja. Sementara, Menurut hasil penelitian (Rahmansyah & Cahyadi, 2023) Tingkat kedisiplinan kerja mengindikasikan bahwa variabel tersebut tidak memberikan dampak yang substansial terhadap produktivitas karyawan. Pelatihan menurut Arifin *et al.*, (2024) bahwasanya pelatihan tidak memiliki dampak terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu, penelitian Rahmawati *et al.*, (2021) pelatihan terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas Karyawan. Lingkungan Kerja non fisik menurut (Prawoto & Hasyim, 2022) bahwa lingkungan kerja non fisik terhadap

memberi dampak nyata pada produktivitas karyawan. Sedangkan Menurut peneliti Indrasari *et al.*, (2023) lingkungan kerja non fisik menyatakan lingkungan kerja terbukti tidak memengaruhi Produktivitas Karyawan.

Penelusuran kajian terdahulu menunjukkan bahwa diperlukan penelitian lanjutan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana disiplin kerja, program pelatihan, serta kondisi lingkungan kerja non-fisik berperan dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Dalam lingkup PT. X, sebuah perusahaan konstruksi yang menempati posisi strategis di Indonesia, pemahaman semacam ini menjadi krusial. Melalui penelitian ini, diharapkan perusahaan mampu memperoleh perspektif baru untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang masih memerlukan perbaikan serta merumuskan strategi yang lebih efektif dalam mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja.

1. KAJIAN TEORITIS

Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2014), produktivitas dapat dimaknai sebagai rasio antara capaian keluaran (output) dengan sumber daya (input) yang dikerahkan dalam proses kerja. Definisi ini menekankan bahwa produktivitas bukan sekadar persoalan kuantitas hasil, tetapi juga keterkaitan erat dengan bagaimana sumber daya dimanfaatkan secara proporsional. Secara lebih luas, produktivitas kerja merefleksikan kapasitas individu maupun kelompok dalam menghasilkan kinerja optimal. Hal tersebut tidak hanya menunjukkan efisiensi dalam bekerja, melainkan juga memperlihatkan dorongan motivasi, daya kreasi, serta inovasi yang tercermin dalam penyelesaian setiap tugas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam manajemen SDM, yang mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Hasibuan (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah bentuk ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan yang dijalankan tanpa paksaan. Fathoni (2006) mengemukakan Tolak ukur kedisiplinan mencakup beberapa aspek, yakni: (1) kejelasan tujuan serta kompetensi, (2) keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan, (3) imbal jasa yang diterima, (4) penerapan asas keadilan, (5)

pengawasan yang bersifat langsung dan berkesinambungan, (6) penerapan sanksi atau hukuman, (7) konsistensi serta ketegasan, dan (8) kualitas relasi kemanusiaan

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses peningkatan kompetensi kerja melalui pembelajaran sistematis yang bertujuan menambah pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan. Menurut Priansa (2021), pelatihan memiliki peran penting dalam menyelaraskan kompetensi karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Mangkunegara (2021) mengemukakan bahwa parameter pelatihan mencakup beberapa unsur pokok, yaitu: (1) kualitas instruktur, (2) karakteristik peserta, (3) substansi materi, (4) pendekatan atau metode yang digunakan, serta (5) orientasi atau sasaran pelatihan.

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik erat kaitannya dengan aspek sosial maupun psikologis di ruang kerja, meliputi interaksi antarpegawai, pola komunikasi, kultur organisasi, hingga sinergi dalam tim. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja non-fisik dipahami sebagai keseluruhan unsur non-material yang berpengaruh terhadap tingkat kenyamanan serta performa karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif sebagai landasan utama dalam menganalisis permasalahan yang dikaji. Subjek penelitian berasal dari PT. X, sebuah perusahaan yang beralamat di Jl. Raya Cerme Metatu Km.4, Desa Dungus, Kecamatan Cerme, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Dari total populasi sebanyak 63 orang karyawan, peneliti tidak melibatkan seluruhnya, melainkan hanya memilih 43 orang yang berasal dari divisi produksi. Proses penentuan sampel tersebut dilakukan melalui metode non-probability sampling dengan teknik purposive sampling, yakni pemilihan responden yang dilakukan berdasarkan kriteria dan pertimbangan khusus sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam rangka memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki keandalan dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data, dilakukan serangkaian uji validitas dan reliabilitas. Instrumen berupa kuesioner yang digunakan harus terbukti mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Oleh karena itu, sebelum kuesioner

dipakai untuk analisis lebih lanjut, pengujian dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), sehingga hasil yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan kredibilitas yang lebih tinggi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini dilaksanakan terhadap 43 orang responden yang berasal dari divisi produksi PT. X. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner berbasis skala Likert yang difungsikan untuk menilai variabel Disiplin Kerja (X1), Program Pelatihan (X2), Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3), serta Produktivitas Karyawan (Y).

1. Uji Instrumen

Instrumen penelitian ialah alat bantu yang dipergunakan guna mengukur suatu gejala, baik di bidang alam maupun sosial (Sugiyono, 2018:102). Dalam menilai variabel penelitian, alat ukur yang dipergunakan harus terbukti valid dan reliabel. Sebelum kuesioner digunakan untuk analisis lebih lanjut, maka uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

a) Uji Validitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa kuesioner benar-benar mampu mengukur aspek yang seharusnya dinilai. Suatu kuesioner dinyatakan sah apabila butir pertanyaannya mampu menggali informasi yang sejalan dengan tujuan pengukuran (Ghozali, 2021:66). Adapun hasil pengujian validitas kuesioner yang telah diolah menggunakan aplikasi SPSS disajikan pada tabel berikut.:

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel (X1, X2, X3)

Item	R Tabel	R Hitung	Ket.
Pertanyaan			
X1.1	0,3008	0,813	Valid
X1.2	0,3008	0,774	Valid
X1.3	0,3008	0,763	Valid
X1.4	0,3008	0,771	Valid
X1.5	0,3008	0,752	Valid
X1.6	0,3008	0,559	Valid

X1.7	0,3008	0,394	Valid
X1.8	0,3008	0,513	Valid
X2.1	0,3008	0,846	Valid
X2.2	0,3008	0,687	Valid
X2.3	0,3008	0,854	Valid
X2.4	0,3008	0,776	Valid
X2.5	0,3008	0,575	Valid
X3.1	0,3008	0,924	Valid
X3.2	0,3008	0,901	Valid
X3.3	0,3008	0,889	Valid
Y1	0,3008	0,565	Valid
Y2	0,3008	0,758	Valid
Y3	0,3008	0,771	Valid
Y4	0,3008	0,673	Valid
Y5	0,3008	0,745	Valid

Sumber: Data di olah SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.1, terlihat bahwa setiap butir pernyataan pada variabel X1, X2, dan X3 memiliki nilai r hitung yang melampaui angka 0,3008. Dengan demikian, seluruh item tersebut dapat dinyatakan sahih serta layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen ukur mampu menghasilkan keluaran yang ajeg ketika diaplikasikan pada kuesioner yang merepresentasikan suatu variabel. Apabila nilai Cronbach's Alpha suatu variabel berada di bawah ambang batas 0,70, maka instrumen tersebut dinyatakan kurang andal. Rincian hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini tersaji pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach</i> <i>Alpha</i>	Batas	N of Items	Ket.
1.	Disiplin Kerja	0,823	0,70	8	Reliabel
2.	Pelatihan	0,750	0,70	5	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja Non-Fisik	0,882	0,70	3	Reliabel
4.	Produktivitas	0,748	0,70	5	Reliabel

Sumber: Data di olah SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa hasil pengujian variabel Disiplin Kerja, pelatihan, lingkungan kerja non-fisik dan produktivitas dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data penelitian karena masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach-alpha* 0,70.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Jika nilai signifikansinya melebihi 0,05 maka data dikatakan terdistribusi normal. Sementara itu, data dianggap tidak terdistribusi normal apabila nilai signifikansinya tidak melebihi 0,05. Menggunakan shapiro wilk karna sampel <50. pengujian Normalitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

Test Of Normality		
Shapiro - Wilk		
Statistic	Df	Sig.
0,983	43	0,768
0,949	43	0,057
0,952	43	0,070

Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data di olah SPSS 2025

Tabel 4.3 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel X1 yakni 0,768, variabel X2 yakni 0,057, dan variabel X3 yakni 0,070. Kesimpulan yang dapat diambil yakni ketiga variabel tersebut (X1, X2, dan X3) memiliki distribusi data yang normal sebab nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 5\%$)

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas ini dilakukan dengan berdasarkan keputusan berikut: Jika nilai tolerance rendah, maka nilai VIF akan tinggi, karena VIF adalah kebalikan dari tolerance yang rendah (dengan rumus $VIF = 1/\text{Tolerance}$). Batas nilai yang umumnya digunakan untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas adalah $\text{tolerance} > 0,10$ atau $VIF < 10$. pengujian multikolineritas pada penelitian ini ditunjukan pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	9,572	1,168		8,196	,000	
	X1	,086	,042	,232	2,068	,045	,847 1,181
	X2	-,313	,101	-,604	-3,082	,004	,277 3,606
	X3	,889	,162	1,091	5,500	,000	,270 3,700

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data di olah peneliti 2025

Tabel 4.4 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dimana memperoleh nilai VIF untuk setiap variabel yakni variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 1,181, Pelatihan (X2) sebesar 3,606, dan lingkungan kerjaNon-fisik (X3) sebesar 3,700. Antara ketiga variabel tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas sebab nilai VIF yang ditunjukkan masing-masing variabel di bawah 10.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini ditujukan guna memastikan apakah varians residual dari model regresi bervariasi antar data. Pendekatan Glejser, yang meregresikan nilai absolut residual

(ABS_RES) terhadap variabel independen. Apabila hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05 ($r > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi berada di bawah 0,05 ($r < 0,05$), maka mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Hasil pengujian ini ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		Coefficients		d		
		B	Std. Error	Coefficient		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,232	,911		1,352	,184
	X1	,049	,048	,303	1,016	,316
	X2	-,043	,056	-,234	-,781	,440
	X3	-,094	0,62	-,233	-1,502	,141

a. Dependent Variabel: ABS_RES

Sumber : Data di olah peneliti 2025

Tabel 4.5 menyatakan bahwasanya nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar $0,184 > 0,05$, variabel Pelatihan (X2) sebesar $0,316 > 0,05$, dan variabel Lingkungan Kerja Nonfisik (X3) sebesar $0,141 > 0,05$. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Teknik Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini ditujukan guna mengetahui besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan lingkungan kerja Non-fisik (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Berikut hasil persamaan regresi dalam penelitian ini:

Tabel 4 .6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9,572	1,168		8,196
	X1	,086	,042	,232	2,068
	X2	-,313	,101	-,604	-3,082
	X3	,889	,162	1,091	5,500

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data di olah peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut, maka dapat digunakan persamaan regresi linier yang mencerminkan pengaruh antara variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,572 + 0,086x_1 - 0,313x_2 + 0,889x_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat disimpulkan :

- Nilai konstanta sebesar 9,572 menunjukkan apabila variabel Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan kerja non fisik berada dalam kondisi tetap atau nol, maka Produktivitas karyawan berada pada nilai 9,572. Artinya, meskipun ketiga variabel independen tidak berpengaruh, Produktivitas karyawan masih memiliki nilai dasar sebesar 9,572.
- Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,086 bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan dalam disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan produktivitas karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka produktivitas kerja mereka juga akan semakin meningkat.
- Koefisien Pelatihan (X2) -0,313 menunjukkan apabila terjadi peningkatan variabel Pelatihan (X2) 1 unit, maka produktivitas menurun 0,313 (3,13%), atau sebaliknya apabila terjadi penurunan variabel pelatihan (X2) 1 unit, maka produktivitas meningkat 0,313 (3,13%).
- Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,889 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja non fisik akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Artinya, semakin kondusif

dan mendukung lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang mereka tunjukkan.

4. Uji T (Uji Parsial)

Tujuan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yakni mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terikat, yaitu produktivitas kerja (Y) terhadap variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X1), pelatihan (X2), dan lingkungan kerja nonfisik (X3). Berdasarkan nilai signifikansi (p-value), maka dilakukan analisis dengan menggunakan uji t. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 yang berarti variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Namun, hipotesis ditolak apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

1. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk melihat sejauh mana model mampu menguraikan perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Nilai R² berada antara 0 sampai 1, di mana nilai yang rendah memperlihatkan bahwasanya model hanya sedikit mampu menjelaskan pengaruh dari variabel bebas.

Tabel 4.7
Koefisien Determinan (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,585	,553	1,120
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

a. Dependent Variabel Y

Sumber : Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwasanya nilai adjust R square sebesar 0,553 yang berarti bahwa sebesar 55,3% variasi dalam variabel Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3). Sementara itu, sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. X, diperoleh bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memberikan dampak positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Hal tersebut tercermin dari nilai t hitung sebesar 2,068 yang melampaui nilai t tabel 2,019, serta tingkat signifikansi 0,045 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) dinyatakan terbukti dan dapat diterima.

Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian (Yasin *et al.*, 2023) mengemukakan bahwasanya produktivitas kerja dipengaruhi signifikan oleh disiplin kerja. Hasil ini juga memperkuat teori yang dikemukakan oleh Rivai & Sagala (2013:825) yang mendefinisikan disiplin kerja menjadi sarana bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan guna mendorong perubahan perilaku. Disiplin juga berperan dalam meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu. Saat tingkat kedisiplinan semakin baik maka peningkatan produktivitas jg akan semakin baik juga.

Pengaruh pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X2) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. X. Hal ini ditunjukkan melalui nilai signifikansi sebesar 0,004 yang melebihi batas 0,05 serta nilai t hitung -3,082 yang lebih rendah dibandingkan nilai t tabel 2,019. Atas dasar itu, hipotesis kedua (H2) dinyatakan tidak dapat diterima.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Holy *et al.* (2023) yang menemukan bahwa pelatihan justru memberikan dampak negatif namun signifikan terhadap produktivitas kerja. Di sisi lain, temuan ini juga menegaskan kembali pandangan Priansa (2021:177) yang menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya ditujukan untuk meningkatkan kapasitas pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan, sehingga berpotensi mendorong peningkatan produktivitas. Dengan demikian, perbedaan hasil ini membuka ruang untuk menelaah lebih jauh konteks serta implementasi pelatihan yang dilakukan di PT. X.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. X, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5,500 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,019, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima. Selain itu, dibandingkan dengan variabel independen lainnya, Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) memiliki pengaruh paling dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sebagaimana terlihat dari nilai t hitung yang tertinggi di antara variabel lainnya.

Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian (Rezki *et al.*, 2025) menyatakan bahwasanya peningkatan produktivitas kerja dapat dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja nonfisik. Hasil ini juga memperkuat teori (Febrianti *et al.*, 2023) Mendefinisikan bahwasanya Produktivitas karyawan dapat meningkat jika lingkungan kerja non fisik mendukung. Sebaliknya, lingkungan yang tidak nyaman dapat menurunkan produktivitas.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari temuan analisis data dan uraian pembahasan, berikut kesimpulan yang dapat ditarik, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. X. Pelatihan Tidak berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. X. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. X.

5. SARAN

Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui penerapan aturan yang jelas dan tegas, serta pengawasan yang konsisten, guna menciptakan budaya kerja yang tertib dan produktif.
- b. Mengingat pelatihan yang diberikan saat ini justru berdampak negatif terhadap produktivitas, perusahaan diharapkan mengevaluasi kembali program pelatihan yang ada.

- c. Perusahaan diharapkan menjaga dan meningkatkan aspek nonfisik tempat kerja, termasuk hubungan antar karyawan, komunikasi antara atasan dan karyawan, dan iklim kerja yang positif.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan memasukkan faktor-faktor tambahan yang dapat memengaruhi produktivitas selain disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja non-fisik. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang relevan seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, yang berpotensi memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Jurnal

- Amal, I., & Rizqi, M. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt. Surya Trimegah Wisesa Informasi Artikel Abstract. 1(2), 116.
- Arifin, M., Soeliha, S., & Pramesti, R. A. (2024). Excluded From Similarity Report Internet Database Crossref Posted Content Database Bibliographic Material Cited Material Small Matches (Less Than 9 Words) Summary.
- Febrianti, S., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Shahama Tasikmalaya. *Maslahah : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 12–24. <https://doi.org/10.59059/Maslahah.V1i4.349>
- Holy, I., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(2), 1761–1771. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i2.1134>
- Indrasari, N., Purwo, D., & Puspitasari, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2981–2996. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V6i3.4855>
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang.
- Rahmawati, I., Bagis, F., Darmawan, A., & Purwokerto, U. M. (2021). Produktivitas Karyawan Pada Pt Hyup Sung Indonesia. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Rahmansyah, O. G., & Cahyadi, N. (2023). The Influence Of Work Environment, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Productivity At Bp Property.

Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI), 4(2), 221–229.
<https://doi.org/10.31289/Jimbi.V4i2.2803>

Rezki, S. O., Hinggo, H. T., & Kusumah, A. (2025). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Studi Kasus Pada SMK Negeri 1 Pekanbaru). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 1246–1257.

Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Gientari, I. G. A. K. (2020a). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(9), 3383.
<https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I09.P04>.

Yasin, N., Adil, A., & Suardi, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Belopa.
<https://doi.org/10.37531/Sejaman.Vxix.457>

Buku Teks

Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Gozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25*. Edisi 9. Semarang:Undip.

Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya:Bandung.

Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan & Pengembangan Sdm*. (Cetakan ke-3). Bandung: Alfabeta.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi ke-2, cetakan ke-4). Jakarta: Rajawali Pers

Sahir, S. H., Simarmata, N. I. P., Hasibuan, A., Ferinia, R., Suesilowati, Pratiwi, I. I., Siagian, P., & Bukidz, D. P. (2023). *Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan Sdm*.

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan kelima, 2011). Bandung: PT Refika Aditama

Sinungan, M. (2014).). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung:Alfabeta.