

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUM DAMRI CABANG LAMPUNG

Lutfi Nabila Fuad¹, Pipit Novila Sari², Dewi Silvia³

^{1,2,3} Universitas Mitra Indonesia, Manajemen

Jl. Z.A Pagar Alam No.7 Labuhan Ratu Gedung Meneng-Bandar Lampung

E-mail: lutfi.student@umitra.ac.id¹, pipit@umitra.ac.id²

dewisilvia@umitra.ac.id³

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee work productivity at Perum Damri Lampung branch. This research is associative with a quantitative approach using primary and secondary data. A sample of 70 respondents was taken using the random sampling method with data collection techniques using a questionnaire. The data analysis techniques used in this research are validity testing, reliability testing, multiple linear regression and hypotheses. The model was tested using SPSS version 24. The results showed that work discipline partially had a significant positive effect on employee work productivity with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.984 > 1.996$). The work environment partially has a significant positive effect on employee work productivity with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($9.494 > 1.996$). Work discipline and work environment simultaneously influence employee work productivity with a value of $F_{count} > F_{table}$ ($60.346 > 3.13$). The R Square Determination Coefficient value in this research is 0.643, where work discipline and work environment variables influence employee work productivity by 64.3%, while the remaining 35.7% is influenced by other factors.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Work Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Damri cabang Lampung. Penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Sampel sebanyak 70 responden diambil dengan menggunakan metode random sampling dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda dan hipotesis. Model diuji dengan menggunakan SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,984 > 1,996$). Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,494 > 1,996$). Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($60,346 > 3,13$). Nilai Koefisien determinasi R Square pada penelitian ini sebesar 0,643, dimana variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sebesar 64,3%, sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

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

1. PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi sebuah organisasi maupun perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Banyak perusahaan mengabaikan sumber daya manusia mereka dan tidak memanfaatkannya dengan baik. Tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur dan ditentukan oleh bagaimana

karyawan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap kegiatan suatu perusahaan.

Menurut (Sinambela, 2019) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan kata lain, sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif.

Perum DAMRI Cabang Lampung merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa yang memiliki nilai, kualitas pelayanan tinggi, target setiap hari, bulan ataupun tahun yang harus dicapai. Untuk mencapai target tersebut tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatannya merupakan fungsi dari sumber daya manusia.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan adalah salah satu komponen yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Tingkat produktivitas kerja karyawan bergantung pada disiplin kerja para karyawan itu sendiri. Untuk itu diperlukan adanya disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik serta mampu berkontribusi penuh terhadap perusahaan sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi. Namun pada kenyataannya fenomena yang terjadi adalah tingkat kedisiplinan yang dicerminkan oleh perusahaan ini masih jauh dari harapan. Disiplin kerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung dapat dilihat dari rekapitulasi absen karyawan periode 2019-2023 berikut.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absen Karyawan Pada Perum DAMRI Cabang Lampung Periode 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan	% Ketidakhadiran	% Keterlambatan
1.	2019	234	19%	14%
2.	2020	234	23%	21%
3.	2021	234	22%	19%
4.	2022	234	19%	15%
5.	2023	234	21%	17%

Sumber : Data di olah 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa rekapitulasi absen karyawan persentase ketidakhadiran dan keterlambatan periode 2019-2023 cenderung mengalami fluktuasi. Masih banyaknya karyawan yang melanggar aturan seperti datang terlambat, meninggalkan kantor

saat jam kerja tanpa izin, dan kurangnya kesadaran diri karyawan dalam hal kedisiplinan. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja yang dimiliki karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung ini masih tergolong rendah dan harus ditingkatkan lagi, agar produktivitas kerja yang dihasilkan perusahaan itu juga meningkat.

Selain itu, fenomena lain yang terjadi pada Perum DAMRI Cabang Lampung dari hasil pengamatan bahwa pada dasarnya lingkungan kerja masih memerlukan banyak pembenahan, karena masih kurang memperhatikan keadaan lingkungan kerja fisik pada ruang kerja. seperti, *filling cabinet* (lemari arsip) untuk menyimpan berkas atau dokumen-dokumen perusahaan juga masih kurang memadai sehingga banyak dokumen dan arsip yang bertumpuk letaknya disekitar meja kerja, kondisi ini membuat karyawan bekerja kurang nyaman. Kebersihan ruangan masih kurang, kondisi ruang kerja yang kurang nyaman seperti ruangan kerja yang kecil dan sempit. Kurangnya cahaya penerangan di beberapa ruangan. Kebisingan karena banyaknya karyawan yang mengobrol ketika jam kerja serta kebisingan suara musik yang kadang sangat keras sehingga karyawan diruangan yang lain merasa terganggu. Sedangkan dari lingkungan kerja non fisiknya seperti beberapa karyawan kurang beradaptasi dengan karyawan yang lainnya, kurangnya kerja sama tim yang solid, perbedaan pandangan, latar belakang pendidikan yang berbeda membuat hubungan dengan rekan kerja lainnya menjadi tidak kompak.

Produktivitas kerja yang dihasilkan dalam perusahaan ini juga masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung dapat dilihat dari pencapaian produktivitas kerja pada periode 2019 - 2023 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Pencapaian Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Umum (Perum) DAMRI Cabang Lampung Periode 2019 - 2023

No	Bulan	Target	Realisasi	% Pencapaian
1	2019	Rp. 140.035.798.885	Rp. 148.242.459.841	106%
2	2020	Rp. 145.446.122.347	Rp. 91.097.528.525	63%
3	2021	Rp. 150.054.841.935	Rp. 128.489.402.223	86%
4	2022	Rp. 155.077.390.112	Rp. 159.535.824.901	103%
5	2023	Rp. 160.307.210.107	Rp. 163.986.620.308	102%

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa persentase pencapaian produktivitas kerja periode 2019 - 2023 cenderung berfluktuasi. Jika dibandingkan dengan tahun-tahun lainnya tahun 2020

dan 2021 merupakan tahun dengan realisasi dan persentase pencapaian produktivitas kerja terendah. Hal ini mengindikasikan produktivitas kerja karyawan masih belum baik. Yuli dan Broto (2018) Produktivitas kerja karyawan yang baik akan meminimalkan biaya dan waktu produksi, Perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang rendah akan berdampak buruk bagi perusahaan baik dalam hasil individu maupun tim kerja.

Berdasarkan data rekapitulasi absen karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja yang masih kurang baik serta lingkungan kerja yang juga masih kurang memadai, dan produktivitas yang rendah, maka diperlu dilakukan penelelitian. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan. Tetapi dalam penelitian ini yang digunakan hanya disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini merupakan modifikasi dari hasil penelitian sebelumnya, dari ketidak konsistenan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali tentang produktivitas kerja dengan mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum DAMRI Cabang Lampung”**.

2. TEORI DAN HIPOTESIS

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut (Riniwati, 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai pendekatan strategis dan koheren dengan mengelola asset berharga organisasi yaitu orang – orang yang bekerja disana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya.

Menurut (J. S. & S. B. , Hasibuan, 2019) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Dwi Indria N (2015) Disiplin kerja pegawai adalah sikap atau perilaku perilaku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang berlaku oleh lembaga atau organisasi tersebut, baik tertulis maupun tidak tertulis, sehingga pekerjaan tersebut diharapkan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Adapun indikator disiplin kerja menurut (Agustini, 2019) yaitu:

1. Tingkat Kehadiran
2. Tata cara kerja

3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

Menurut (Budiasa, 2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti., 2019) yaitu:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Kebisingan
4. Penggunaan warna
5. Ruang yang dibutuhkan
6. Kemampuan untuk bekerja
7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

Menurut (Mahawati, 2021) Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu. Adapun indikator produktivitas kerja menurut (Mawarni, 2019) yaitu:

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Hipotesis Penelitian :

H₁ : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Hipotesis ini menyatakan bahwa dengan adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi maka produktivitas kerja akan meningkat.

H₂ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Hipotesis ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₃: Diduga disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Hipotesis ini menyatakan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum (PERUM) Damri yang beralamat di JL. Kapten Abdul Haq No.28, Rajabasa, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Damri Cabang Lampung yang berjumlah 234. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sample random sampling* atau pengambilan sampel secara acak dan menggunakan rumus slovin untuk menentukan ukuran sampel, dengan jumlah sampel sebanyak 70 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dokumentasi, observasi, studi pustaka dan kuesioner. Adapun skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert yaitu 1-5.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.018	3.994		.505	.615
	DISIPLIN KERJA	.299	.075	.294	3.984	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.667	.070	.701	9.494	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data dioalah dari SPSS 24

Tabel di atas menghasilkan dalam bentuk persamaan yang ditulis sebagai berikut:

$$Y = 2.018 + 0,299 X_1 + 0,667X_2 + e$$

Hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan searah terhadap produktivitas kerja karyawan.

1. Nilai konstanta yaitu sebesar 2.018 menyatakan bahwa jika disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dianggap konstan maka nilai dari produktivitas kerja (Y) adalah 2.018.
2. Nilai koefisien variabel disiplin kerja nilainya sebesar 0,299 artinya jika (X_1) mengalami Kenaikan setiap 1satuan, maka produktivitas kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,299 satuan.
3. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja nilainya sebesar 0,667 artinya jika (X_2) mengalami kenaikan setiap 1satuan, maka produktivitas kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,667 satuan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Hasil Uji Deteminasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.632	3.08381
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA				

Sumber : Data dioalah dari SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,643 atau 64,3%. Hal ini menunjukkan besarnya kemampuan variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebesar 64,3%, sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.018	3.994		.505	.615
	DISIPLIN KERJA	.299	.075	.294	3.984	.000

	LINGKUNGAN KERJA	.667	.070	.701	9.494	.000
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA						

Sumber : Data dioalah dari SPSS 24

Hasil analisis pada tabel diatas mengatakan bahwa nilai t_{hitung} disiplin kerja diketahui sebesar $3,984 > t_{tabel} 1,996$ yang dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. Sedangkan nilai t_{hitung} lingkungan kerja diketahui sebesar $9,494 > t_{tabel} 1,996$ lebih besar dari t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung.

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1148.110	2	574.055	60.364	.000 ^b
	Residual	637.161	67	9.510		
	Total	1785.271	69			
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA						
Sumber : Data dioalah dari SPSS 24						

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, diketahui nilai F_{hitung} sebesar $60.364 > F_{tabel} 3,13$ yang dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi F_{hitung} sebesar $0,000 < F_{tabel} 0,05$ sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja dan lingkungan keja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung

Berdasarkan hasil dari analisis uji t (parsial) dengan menggunakan program SPSS versi 24 menyatakan bahwa variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $3,984 > t_{tabel} 1,996$. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak sehingga disimpulkan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fiernaningsih, 2019) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Gula Krebet Baru Malang menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) di Bagian Instalasi KB II Pabrik Gula Krebet Baru Malang.

Menurut (Sinambela, 2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja yang baik mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam mematuhi peraturan perusahaan akan membuat pekerjaan dapat diselesaikan dan tepat waktu sesuai target. Jika karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan, produktivitas kerja mereka akan meningkat. Oleh karena itu, jika ada karyawan yang tidak disiplin di tempat kerja, perusahaan harus meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung

Berdasarkan hasil dari analisis uji t (parsial) dengan menggunakan program SPSS versi 24 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $9,494 > t_{tabel}$ 1,996. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak sehingga disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wahyuningsih, 2018) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Yayasan Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

(Enny, 2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja adalah faktor yang dapat mendorong seorang karyawan untuk bekerja lebih baik. Jika lingkungan kerjanya sesuai

dengan yang diharapkan maka seorang karyawan akan merasa nyaman dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan produktivitas karyawan akan meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung

Berdasarkan hasil analisis uji F (simultan) dengan menggunakan program SPSS versi 24 menyatakan hasil nilai F_{hitung} sebesar 60,364 > F_{tabel} sebesar 3,13 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Suprpto, 2916) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah KCP Genteng, Banyuwangi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng, Banyuwangi.

Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan harus lebih meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja. Karena elemen yang paling penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka produktivitas kerja akan meningkat. Namun, apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun. Begitupun dengan lingkungan kerja, apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data serta interpretasi hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung
2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung
3. Disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) Karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan kepada pihak yang terkait antara lain sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan sebaiknya karyawan Perum Damri Cabang Lampung dapat meningkatkan disiplin kerja dalam bekerja, sehingga dapat menunjang produktivitas kerja karyawan yang lebih baik di masa yang akan datang.
2. Bagi Perusahaan diharapkan pimpinan Perum Damri Cabang Lampung dapat meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga dapat mendukung produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I. , & D. A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen* , 8(1), 231-258.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* . CV Pena Persada.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fiernaningsih, N. , & H. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PG. Kreet Baru Malang. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 13(1), 57-64.
- Hasibuan, J. S. & S. B. . (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mewah Indah Jaya B4injai. *Seminar Nasional Multidisiplin*, 2(1), 134-147.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . PT Bumi Aksara.
- Mahawati, (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mawarni, I. (2019). Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak Dan Gas Kota Palembang. *Jurnal Ekobis*, 3(9), 1689-1699.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama Pengembangan SDM)*. UB Press.
- Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.

Suprpto, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. *Jurnal Istiqro Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 104–113.

Wahyuningsih, S. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja*. Warta Dharmawangsa.