

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 6, Juni 2024, Halaman 712-719
Licenced by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.12623659)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12623659>

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Toyo Dies Indonesia

Tia Apriliani^{1*}, Rina Andriyana¹, Dwi Sri Wahyuningsih¹, Nurela¹, Abdul Latif¹

¹Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

*Email korespondensi: tiaapriliani2000@gmail.com

Abstrak

Dies, Machienary dan Fabrikasi merupakan produk dari perusahaan PT. Toyo Dies Indonesia yang sudah tidak diragukan lagi brand image nya, dengan didukung oleh teknologi tinggi PT. Toyo Dies Indonesia mampu menghadirkan produk Dies berkualitas tinggi standard From JIS, belakangan ini terjadi masalah yang terkait rangka Dies banyak yang broken bahkan patah dalam umur Dies yang tergolong belum lama, sehingga akan mempengaruhi loyalitas pelanggan produk PT. Toyo Dies Indonesia. Dari permasalahan tersebut maka tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Toyo Dies Indonesia. Metode analisa penelitian ini menggunakan pendekatan kausalitas deskriptif, sampel yang diambil merupakan Karyawan yang masih bekerja di PT. Toyo Dies Indonesia tersebut dengan metode random sampling sebanyak 103 responden, teknik analisis data penelitian menggunakan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, hasil ini disebabkan PT. Toyo Dies Indonesia sudah mempunyai nama baik dengan waktu yang lama bagi Masyarakat Indonesia, sehingga mempengaruhi pada Produktivitas Kerja PT. Toyo Dies Indonesia, kemudian variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT. Toyo Dies Indonesia, sehingga metode yang cocok pada periode penelitian untuk menjaga dan meningkatkan Produktivitas Kerja dengan disiplin kerja yang baik.

Kata kunci: Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja.

Abstract

Dies, Machienary and Fabrication are products from the company PT Toyo Dies Indonesia which has no doubt the brand image, with the support of high technology PT Toyo Dies Indonesia is able to present high quality Dies products standard From JIS, lately there have been problems related to the Dies frame many broken even broken in the age of the Dies which is relatively not long, so it will affect customer loyalty of PT Toyo Dies Indonesia products. From these problems, the purpose of this study is to examine the effect of work motivation, work discipline and work environment on work productivity at PT Toyo Dies Indonesia. This research analysis method uses a descriptive causality approach, the sample taken is an employee who is still working at PT Toyo Dies Indonesia with a random sampling method of 103 respondents, the research data analysis technique uses linear regression. The results showed that the variables of Work Motivation, Work Discipline and Work Environment had an effect on Work Productivity, this result was due to PT. Toyo Dies Indonesia already had a good name with a long time for the Indonesian people, so it affected the Work Productivity of PT. Toyo Dies Indonesia, then the Work Discipline variable had an effect on the Work Productivity of PT. Toyo Dies Indonesia, so the method that was suitable for the research period to maintain and improve Work Productivity with good work discipline.

Keywords: Work Productivity, Work Motivation, Work Discipline and Work Environment.

Article Info

Received date: 25 Juni 2024

Revised date: 28 Juni 2024

Accepted date: 30 Juni 2024

PENDAHULUAN

PT. Toyo Dies merupakan perusahaan manufaktur yang berlokasi di Surya Cipta *City Of Industri*, Jl. Surya Madya Kav. I-15 B, Telukjambe, Kutamekar, Ciampel, Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Bergerak dalam memproduksi *Dies* untuk *Drawing Dies* yang terbuat dari *Diamond* dan juga *Alloy (Tungsten carbide)*. Dengan didukung oleh Teknologi Tinggi, Toyo Dies mampu menghadirkan produk *Dies* berkualitas tinggi dan Standard From JIS. PT. Toyo Dies Indonesia berawal dari Hamada Hanjiro Shop (Hamada Steel Dies Shop) pada tahun 1981-1944 yang didirikan bermula sebagai dealer resmi die baja dari Yasurai steel industry (sekarang Hitachi Metal Corporation). Pabrik alat baja domestik didirikan untuk memproses dan menyelesaikan cetakan tempa, dan menerima lebih dari 500 ton pasokan CRD dari Hitachi Metal Corporation, menjadikan pabrik yang diakui dan disahkan oleh Asosiasi Industri Kawat dan Kabel Baja Jepang untuk diberikan investasinya sebagai pelengkap atas bahan-bahan unggulannya. Pada tahun 1976-1977, Toyo Dies Industries of Sakurajirushi didirikan, untuk memperluas dan mempertahankan pasarnya untuk Sakura no.O (dikenal sebagai Hamada no.O) dari Hamada Dies Shop. Dimulai dengan menambahkan the pull wire diamonds tools yang baru saja lulus uji produk komersialnya selain the ultra hard alloy dies yang sudah ada di pasaran.

Perusahaan ini terus berinovasi dalam teknologi dan proses produksi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. PT Toyo Dies Indonesia memiliki tim yang terampil dan berpengalaman dalam merancang, memproduksi, dan memasang Dies Machinery. Selain itu, perusahaan juga memiliki fasilitas fabrikasi yang dilengkapi dengan peralatan modern dan teknologi terkini. PT Toyo Dies Indonesia berkomitmen untuk memberikan solusi yang tepat dan efisien bagi pelanggan di berbagai sektor industri, seperti otomotif, elektronik, peralatan rumah tangga, dan industri manufaktur lainnya. Dengan standar kualitas yang tinggi dan fokus pada kepuasan pelanggan, perusahaan ini bertujuan untuk menjadi pemimpin pasar di bidang pembuatan Dies Machinery dan fabrikasi. Dengan dukungan dari induk perusahaan yang berpengalaman dan reputasi yang baik di industri ini, PT Toyo Dies Indonesia terus berkembang dan memperluas jangkauannya di pasar global. Perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi mitra terpercaya dan solusi terbaik dalam pembuatan Dies Machinery dan fabrikasi di Indonesia dan di seluruh dunia.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Irfan & Mahargiono, 2023). Ada beberapa teori mengenai motivasi yangungkapkan oleh beberapa ahli diantaranya yang diungkapkan oleh yang membuat Journal of Management and Business hipotesis bahwa disetiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan: Fisiologis, Rasa aman, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi diri. Menurut (Farisi et al., 2020) motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Menurut (Irwan & Latief, 2023) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut (Fauzi et al., 2023) disiplin pegawai adalah "Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis." Dapat disimpulkan disiplin kinerja merupakan perilaku seseorang dalam mentaati peraturan dan prosedur kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Menurut (Wahyuningsih, 2018) lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. (Purnami & Utama, 2019) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. (Saleh & Utomo, 2018) mengartikan lingkungan kerja adalah internal stakeholders merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya internal stakeholders adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka. Lingkungan kerja adalah semua keadaan tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai atau

karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain: pengaturan penerangan, tingkat kerja, namun penerangan di sini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama di dalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan.

METODE

Jenis pada penelitian ini ialah penelitian yang memakai metode penelitian kuantitatif kausalitas, pendekatan secara ilmiah dengan melihat sesuatu konkret yang dapat di klasifikasikan merupakan pendekatan kuantitatif kausalitas itu sendiri. (Markus et al., 2023) Variabel dependen pada penelitian ini ialah motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Metode pengumpulan data dengan pengumpulan langsung data dari lapangan merupakan data primer (tidak dengan perantara media), seperti opini orang, dengan cara langsung dalam mendukung pengambilan data yang diperlukan untuk penelitian, Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuisioner dengan 103 responden.

Teknik analisis data pada penelitian merupakan data hasil dari kuesioner yang telah terkumpul kemudian dilakukan pengujian instrument variabel. Pengujian instrument penelitian tersebut ialah uji validitas serta reliabilitas yang bertujuan kuesioner yang telah disusun mempunyai konsistensi ukuran. Uji validitas fungsinya untuk pengukuran valid atau tidak validnya pada suatu data kuesioner penelitian, kuesioner yang diasumsikan dalam pernyataan atau pertanyaannya valid maka mampu menjadi ukuran yang sah pada kuesioner penelitian tersebut. Uji reabilitas merupakan pengukuran pada koesioner yang mana merupakan salah satu indikator dari konstruk atau variabel. Setiap jawaban seseorang dalam kuesioner terdapat konsistensi dan stabil secara periodik maka disimpulkan bahwa jawaban setiap koesioner handal atau reliabel. Uji asumsi klasik atau uji kelayakan model merupakan pengujian sebelum ketahap uji model regresi. Pengujian yang digunakan pada uji asumsi klasik pada penelitian ini ialah uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Setelah pengujian kelayakan model regresi telah terpenuhi selanjutnya dilakukan pengujian model regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, yang didalamnya terdapat nilai koefisien determinan, koefisien kolerasi, uji simultan, dan uji hipotesis parsial pada penelitian, serta model persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 = e$$

Dimana:

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Intrumen Penelitian (Validitas dan Reliabilitas)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas-Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	Nilai Kritis	Keterangan
Indikator	r-hitung		
Produktifitas Kerja (Y)	0.852	0.600	Reliabel
Y.1	0.887	0.165	Valid
Y.2	0.690	0.165	Valid
Y.3	0.748	0.165	Valid
Y.4	0.847	0.165	Valid
Y.5	0.833	0.165	Valid
Motivasi Kerja (X1)	0.785	0.600	Reliabel

	X1.1	0.827	0.165	Valid
	X1.2	0.828	0.165	Valid
	X1.3	0.754	0.165	Valid
	X1.4	0.837	0.165	Valid
	X1.5	0.779	0.165	Valid
Disiplin Kerja (X2)		0.797	0.600	Reliabel
	X2.1	0.783	0.165	Valid
	X2.2	0.859	0.165	Valid
	X2.3	0.848	0.165	Valid
	X2.4	0.874	0.165	Valid
	X2.5	0.891	0.165	Valid
Lingkungan Kerja (X3)		1	0.600	Reliabel
	X3.1	0.877	0.165	Valid
	X3.2	0.851	0.165	Valid
	X3.3	0.842	0.165	Valid
	X3.4	0.801	0.165	Valid
	X3.5	0.648	0.165	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Informasi dari tabel 1 merupakan hasil pengujian validitas dan realibilitas dari setiap item pada setiap variabel penelitian. Pada nilai *Cronbach Alpha* (α) dengan batas nilai kritis sebesar 0.600, dan dapat dilihat nilai variabel Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja keseluruhan nilai kritisnya diatas batas minilai nilai kritis 0.600, sehingga keseluruhan variabel penelitian dinyatakan Reliabel. Selanjtnya nilai kritis pada perbandingan validitas dengan r-tabel sebesar 0.165, dari hasil setiap data kuesioner pada setiap variabel didapat nilai r-hitung secara keseluruhan diatas batas kritis nilai r-tabel 0.165, sehingga dapat dinyatakan keseluruhan data kuesioner pada penelitian valid dan dapat diteruskan ketahap berikutnya.

Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,36095303
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,092
	Negative	-,128
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Informasi dari tabel 2 merupakan hasil pengujian normalitas data penelitian, pada nilai signifikansi pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) ialah sebesar 0.000. dengan demikian dari informasi tersbut dapat dijelaskan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0.000 < \text{nilai alpha } 5\% (0.05)$, sehingga disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang diteliti berdistribusi normalisasi data, dan dapat diteruskan ketahap berikutnya.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	,315	3,178
	Disiplin Kerja	,299	3,339
	Lingkungan Kerja	,298	3,359
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja			

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Informasi dari tabel 3 merupakan hasil pengujian multikolinearitas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menjelaskan bahwa nilai VIF < 10.00 dari batas ukuran, serta nilai pada *tolerance* keseluruhan variabel independen Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan produktivitas lebih besar dari tingkat signifikansi 0.10. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pada penelitian tidak terindikasi gejala multikolinearitas, dan dapat diteruskan ketahap berikutnya.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,453	,621		,729
	Motivasi Kerja	,105	,049	,376	2,150
	Disiplin Kerja	,029	,046	,112	,622
	Lingkungan Kerja	-,099	,052	-,347	-1,926
a. Dependent Variable: RES2					

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Informasi dari tabel 4 merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas, nilai signifikansi variabel Motivasi kerja (0.034), variabel Disiplin kerja (0.535), dan variabel Lingkungan kerja (0.057) memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari standar alpha 5% atau 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, dan dapat diteruskan ketahap berikutnya.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 ^a	,815	,809	1,38205
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja				

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Informasi dari tabel 5 didapat kesimpulan bahwa bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja didapat nilai Adjusted R Square sebesar 0,815 atau 81.5% dapat jelaskan oleh variabel-variabel bebas tersebut, sehingga sisa persentase 18,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	805,223	3	268,408	140,522	,000 ^b
	Residual	183,367	96	1,910		
	Total	988,590	99			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Informasi dari tabel 6 merupakan hasil dari uji-F (simultan) variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan pada variabel terikat Produktivitas Kerja. Informasi tersebut dapat dilihat dari nilai F-hitung sebesar 140,522 serta nilai F-tabel sebesar 2.466, kemudian nilai signifikansi sebesar 0.000. Dapat disimpulkan nilai F-hitung lebih besar nilainya dari F-tabel ($140,522 > 2.466$), serta besaran nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alfa 5% (0.05), hasil ini membuktikan secara serentak model regresi variabel bebas berpengaruh loyalitas pelanggan.

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,833	,970		1,891	,062
	Motivasi Kerja	,206	,076	,212	2,707	,008
	Disiplin Kerja	,322	,072	,361	4,496	,000
	Lingkungan Kerja	,397	,080	,397	4,931	,000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Informasi tabel 7 dapat dibuat model persamaan regresi linier ganda berlandaskan pada kolom B (*Unstandardized Coefficients*). Sehingga model persamaan regresi hasil dari penelitian ini dapat dibuat seperti berikut:

$$Y = 1,833 + 0,206X_1 + 0,322X_2 + 0,397X_3 + e$$

PEMBAHASAN**Motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja**

Dari hasil analisis regresi yang disajikan, kita dapat melihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Pada Koefisien Regresi, variabel motivasi kerja memiliki nilai yang signifikan ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil uji parsial pada informasi table 7, dapat diinformasikan memiliki nilai signifikan sebesar (0.008) lebih bdari nilai alfa 5% (0.05). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian motivasi kerja akan membuat peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karyawan bisa melakukan pekerjaanya dengan baik dan cepat. Dengan adanya motivasi dari diri sendiri maupun dari pimpinan Perusahaan dapat memudahkan, melaksanakan dan melancarkan tujuan perusahaan. Sehingga kejenuhan dalam bekerja akan semakin berkurang jika motivasi dilalakukan dengan baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Idrus et al., 2023) dan (Amrulloh & Nawatmi, 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja para pegawai.

Disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja

Hasil uji parsial pada informasi table 7, dapat diinformasikan memiliki nilai signifikan sebesar (0.00) lebih kecil dari nilai alfa 5% (0.05). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variable Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irwan & Latief, 2023), (Latif et al., 2023) dan (Bahtiar & Aprianti, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dimana disiplin kerja yang baik disertai melakukan pekerjaan sesuai pedoman kerja akan mendorong produktivitas kerja juga semakin baik. Sehingga bisa dikatakan bahwa disiplin kerja bisa memberikan dampak yang positif bagi produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Toyo Dies Indonesia karena disiplin kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya produktivitas kerja. Karena dengan adanya selalu menanti pekerjaan sesuai pedoman kerja, selalu mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan dengan penuh tanggung jawab, hadir dan datang tepat waktu dalam bekerja dengan adanya disiplin kerja maka produktivitas kerja bisa meningkat di PT Toyo Dies Indonesia. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma yang berlaku guna terciptanya tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja

Hasil uji parsial pada tabel 7, dapat diinformasikan memiliki nilai (0.00) lebih kecil dari nilai alfa 5% (0.05) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja PT Toyo Dies Indonesia. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suprpto et al., 2023) dan (Fau & Buulolo, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong produktivitas kerja juga semakin baik. Sehingga bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja bisa memberikan dampak yang positif bagi produktivitas kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Toyo Dies Indonesia. Karena lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada produktivitas kerja karena dengan adanya tata ruang yang tertata dengan rapi sehingga membuat nyaman dalam bekerja, fasilitas dan alat bantu kerja seperti : helm, sarung tangan, kacamata, sepatu, masker, penutup telinga serta safety harness lingkungan. Kerja sama antar karyawan dan atasan baik akan mempengaruhi produktivitas kerja yang baik pula.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel penelitian Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Toyo Dies Indonesia. Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kuantitatif dengan populasi penelitian merupakan karyawan random sampling 103 responden melalui kuesioner penelitian. Teknik analisis pada penelitian ini merupakan regresi linear berganda. Hasil simultan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penelitian Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja mampu mempengaruhi sebesar 81.5% variabel kepuasan kerja. Hasil simultan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Toyo Dies Indonesia, hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif di perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara keseluruhan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Toyo Dies Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin yang baik di tempat kerja dan Penelitian lingkungan kerja yang teratur, rapi, dan terorganisir dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan

PT. Toyo Dies Indonesia. Oleh karena itu, PT. Toyo Dies Indonesia dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai panduan untuk merancang strategi produktivitas yang lebih efektif dan memperkuat posisinya di bidang Dies, Machinery dan Fabrikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrulloh, A., & Nawatmi, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 3305–3318.
- Bahtiar, M., & Aprianti, K. (2023). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 1–12.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 533–536.
- Fauzi, A., Akbar, F. M., Cahyaningtyas, F., Saputra, L. A., & Ningrum, M. P. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 1007–1012.
- Idrus, Z. N., Idris, A. A., & Kurniawan, A. W. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA BISNIS TERPERCAYA. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 172–181.
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70–88.
- Irwan, I., & Latief, F. (2023a). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 148–155.
- Irwan, I., & Latief, F. (2023b). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 148–155.
- Latif, A., Wiyarno, W., & Apriani, E. (2023). Holding Period of the Energy Sector: Market Value Factor, Bid-Ask Spreads, and Variance Return. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(1), 62–69.
- Markus, M., Hasanah, T., & Pahlani, M. (2023). Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 741–749.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611–5631.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Suprpto, E., Mahaputra, M. R., & Mahaputra, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 948–955.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Warta Dharmawangsa*, 57.