

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Menurut (Zikri et al., 2023) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberadaan Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja perusahaan. Karena kontribusinya yang signifikan kepada perkembangan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang kurang tepat dapat menghambat pencapaian organisasi. Maka dari itu perusahaan dan karyawan harus menjalin kolaborasi yang baik untuk meraih tujuan bersama dalam sebuah organisasi. International Labour Organization (ILO, 2023) menyatakan bahwa perlambatan pertumbuhan produktivitas merupakan perhatian yang signifikan. Data ILO (2024) menunjukkan bahwa pada tahun 2023 produktivitas tenaga kerja Indonesia tercatat hanya senilai US\$14 per jam kerja, menempatkan Indonesia di peringkat ke-5 di antara negara-negara ASEAN di bawah Singapura, Brunei, Malaysia, dan Thailand dan secara global produktivitas Indonesia berada di peringkat ke-111 dari 189 negara secara global. Kondisi tersebut menempatkan peningkatan produktivitas karyawan sebagai salah satu prioritas strategis dalam agenda pembangunan nasional, terutama bagi perusahaan manufaktur yang berperan penting sebagai penggerak utama sektor industri di Indonesia.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi, meningkatkan daya saing, serta mendukung keberlangsungan usaha dalam jangka Panjang (Mulyani & Pratama, 2023). Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik dari sisi internal individu maupun dari eksternal seperti tempat mereka bekerja. Produktivitas kerja akan tercapai secara optimal jika setiap karyawan mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing. Di antara berbagai faktor tersebut, lingkungan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja menjadi tiga variabel yang paling banyak mendapat perhatian dalam literatur manajemen sumber daya manusia, karena ketiganya dapat diintervensi secara langsung oleh manajemen melalui kebijakan operasional dan manajerial.

PT. Hartono Istana Teknologi (HIT) merupakan salah satu perusahaan manufaktur elektronik terkemuka di Indonesia yang bergerak di bawah naungan Djarum Group. Perusahaan ini memproduksi berbagai produk elektronik konsumen seperti televisi, kulkas, mesin cuci, dan perangkat audio dengan merk Polytron. Sebagai perusahaan berskala besar yang mempekerjakan ribuan karyawan, PT. HIT menghadapi tantangan kompleks dalam mengelola sumber daya manusianya, termasuk karyawan di bagian General Service. Divisi General Service yang merupakan unit penunjang operasional yang bertanggung jawab atas pekerjaan teknis dan non-teknis yang mendukung kelancaran proses produksi secara keseluruhan, seperti pemeliharaan fasilitas, kebersihan lingkungan perusahaan, pengelolaan inventaris, dan layanan umum. Sifat pekerjaan yang beragam dan multitasking menempatkan karyawan General Service pada posisi yang rentan terhadap ketidakseimbangan beban kerja dan tantangan dalam menjaga disiplin kerja, sekaligus membutuhkan dukungan lingkungan kerja yang memadai agar dapat beroperasi secara optimal.

Di dalam PT.Hartono Istana Teknologi terdapat salah satu divisi yaitu General Service. Divisi ini mempunyai peran yang sangat penting untuk sebuah Perusahaan. General Service merupakan salah satu divisi pendukung (*support function*) dalam suatu perusahaan yang bertanggung jawab mengelola serta menyediakan berbagai layanan operasional, sarana, dan prasarana guna mendukung kelancaran aktivitas perusahaan. Divisi ini berperan dalam memastikan seluruh kebutuhan operasional perusahaan, seperti pengelolaan fasilitas gedung, kebersihan lingkungan kerja, keamanan, penyediaan konsumsi, transportasi operasional, utilitas, serta layanan pendukung lainnya, dapat berjalan secara efektif dan efisien. Sebagai fungsi pendukung, General Service tidak secara langsung menghasilkan produk atau jasa yang dipasarkan kepada pelanggan, tetapi memberikan pelayanan internal kepada seluruh unit kerja di perusahaan. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh General Service berpengaruh terhadap kelancaran proses bisnis, kenyamanan lingkungan kerja, serta efektivitas dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya

Dalam menjalankan fungsinya sebagai divisi pendukung perusahaan, General Service pada PT Hartono Istana Teknologi terbagi menjadi dua bagian utama, yaitu Health, Safety, and Environment (HSE) dan Facility. Kedua bagian tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda, namun saling melengkapi dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan.

1. Health, Safety, and Environment (HSE)

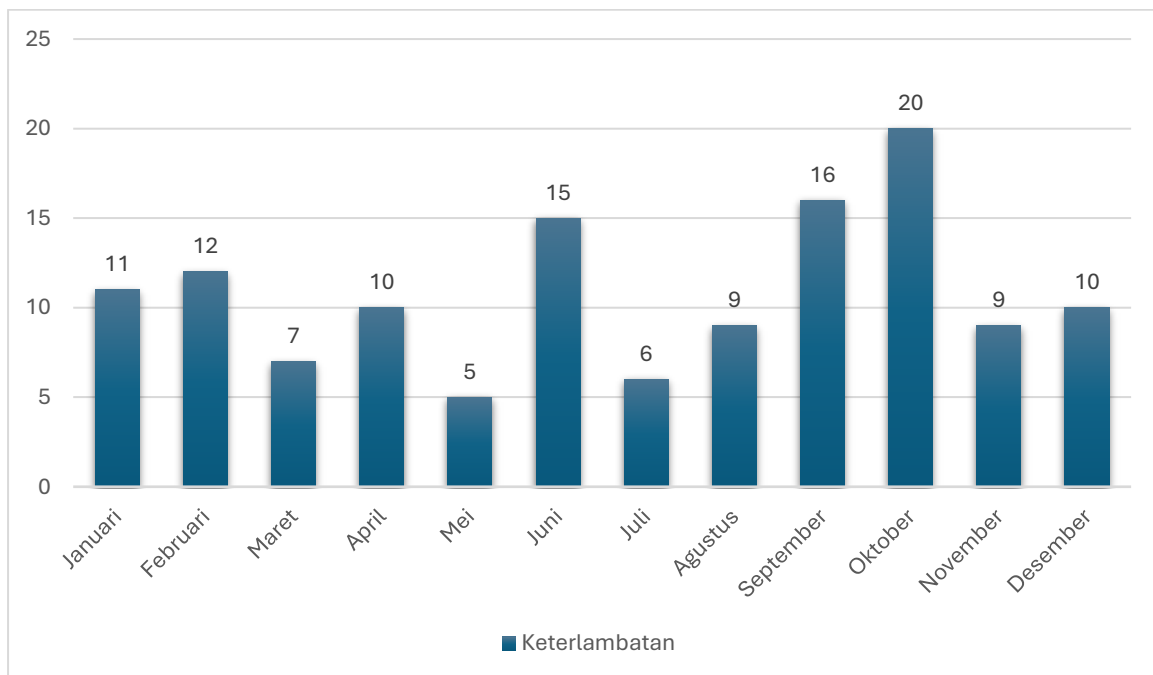
Health, Safety, and Environment (HSE) merupakan bagian yang bertanggung jawab dalam mengelola aspek kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan pengelolaan lingkungan perusahaan. HSE bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, serta sesuai dengan peraturan dan standar keselamatan yang berlaku. Kegiatan yang dilaksanakan meliputi identifikasi potensi bahaya, pencegahan kecelakaan kerja, pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pengelolaan limbah, pengawasan penggunaan alat pelindung diri (APD), pelaksanaan pelatihan keselamatan kerja, hingga memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan di bidang K3 dan lingkungan.

2. Facility

Facility merupakan bagian yang bertanggung jawab dalam pengelolaan fasilitas dan pelayanan operasional perusahaan agar seluruh aktivitas kerja dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Tugas Facility meliputi pengelolaan gedung dan fasilitas perusahaan, pemeliharaan kebersihan lingkungan kerja, pengelolaan kantin, penyediaan air minum, pengelolaan ruang meeting, pengelolaan kendaraan operasional, pengiriman paket berupa sparepart ke seluruh Indonesia, serta koordinasi dengan pihak vendor yang menyediakan berbagai layanan pendukung perusahaan. Selain itu, Facility juga memastikan seluruh sarana dan prasarana perusahaan berada dalam kondisi baik sehingga dapat menunjang produktivitas karyawan. Dengan adanya pembagian tugas antara HSE dan Facility, Divisi General Service mampu memberikan pelayanan internal secara menyeluruh, baik dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja maupun penyediaan fasilitas operasional. Sinergi kedua bagian tersebut menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan produktif.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada bagian General Service PT. Hartono Istana Teknologi, ditemukan indikasi permasalahan disiplin kerja yang berpotensi mempengaruhi produktivitas karyawan. Indikasi tersebut dapat dilihat dari data absensi karyawan selama tahun 2025 yang menunjukkan masih adanya keterlambatan.

Tabel 1. Grafik Tingkat Keterlambatan Karyawan Bagian General Service Tahun 2025



Sumber: Data Absensi Karyawan General Service PT. Hartono Istana Teknologi Tahun 2025 dengan jumlah karyawan 125 (diolah peneliti, 2026).

Berdasarkan tabel 1. jumlah keterlambatan karyawan bagian General Service mengalami fluktuatif setiap bulannya. Selama satu tahun puncak keterlambatan terjadi pada bulan Oktober sebanyak 20 kasus dan bulan September 16 kasus. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi ketentuan jam kerja yang berlaku. Tingginya tingkat keterlambatan dapat mengurangi efektivitas waktu kerja dan berpotensi mempengaruhi produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 2. Data Pengiriman Paket di General Service Tahun 2025

<i>Bulan</i>	<i>Jumlah Diterima</i>	<i>Jumlah Terkirim</i>	<i>Realisasi (%)</i>	<i>Target (%)</i>
1	1172	1137	97%	100%
2	1487	1460	98%	
3	1511	1388	92%	
4	1121	1084	97%	
5	1211	1195	99%	
6	1196	1142	95%	
7	1433	1422	99%	
8	1274	1252	98%	
9	908	893	98%	
10	1189	1136	96%	
11	1211	1201	99%	
12	1318	1287	98%	

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa realisasi pengiriman paket pada bagian General Service selama tahun 2025 belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan sebesar 100% pada setiap bulannya. Realisasi pengiriman berada pada kisaran 92% hingga 99%, dengan realisasi terendah terjadi pada bulan Maret sebesar 92%, sedangkan realisasi tertinggi sebesar 99% terjadi pada bulan Mei, Juli, dan November. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara target pengiriman yang ditetapkan dengan realisasi pengiriman paket yang dicapai oleh bagian General Service. Secara keseluruhan, rata-rata realisasi pengiriman selama tahun 2025 sebesar 97,17%, sehingga masih terdapat selisih sebesar 2,83% dari target yang ditetapkan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pencapaian pengiriman paket belum sepenuhnya optimal dan dapat menjadi salah satu gambaran permasalahan produktivitas karyawan pada bagian General Service.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Jika lingkungan kerja yang dirasakan karyawan nyaman dan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka produktivitas yang dihasilkan karyawan akan semakin baik. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi di sekitar area tempat kerja yang dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Seperti contoh suhu udara, pencahayaan ruangan, dan peralatan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi hubungan sosial di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan. Seperti contoh hubungan karyawan dengan rekan kerja atau hubungan karyawan dengan pimpinan. Maka dari itu lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penentu yang secara langsung memengaruhi kenyamanan, semangat, dan produktivitas karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kondisi psikologis karyawan. Apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja, maka mereka cenderung lebih fokus, mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya (Putri et al., 2023). Dengan begitu perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk menunjang tingkat produktivitas pada karyawan. Karena dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif karyawan dapat menjalankan tanggung jawabnya secara maksimal dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan Lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan. (Apriliani & Romus, 2023) dan (Fatkhuri et al., 2024) menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun sebaliknya (Diah Tri et al., 2024) memperoleh hasil yang berbeda, di mana lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian tersebut, menunjukkan masih terdapat research gap mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut pada karyawan bagian General Service di PT. Hartono Istana Teknologi.

Selain lingkungan kerja, beban kerja merupakan variabel kritis yang menentukan keselarasan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas karyawan. Beban kerja merupakan sejumlah tugas, tanggung jawab, dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tingkat beban kerja yang semakin berat, jam kerja yang melebihi batas, serta banyaknya kebutuhan yang harus terpenuhi bahkan sampai banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan menjadi salah satu permasalahan yang dirasakan pada karyawan. Beban kerja muncul ketika karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya atau tidak bisa beradaptasi dengan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beban kerja yang berlebihan akan memicu kelelahan fisik ataupun mental (Rukhviyanti & Ambarwati, 2023). Hal ini akan berpengaruh terhadap hasil

produktivitas kerja karyawan yang diharapkan. Jika beban kerja terlalu tinggi maka produktivitas yang dihasilkan tidak optimal.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan inkonsistensi. (Rukhviyanti & Ambarwati, 2023) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Namun, penelitian lain menemukan bahwa pengaruh beban kerja terhadap produktivitas dapat berbeda hasil tergantung pada karakteristik pekerjaan dan kondisi organisasi dalam mengelola tuntutan pekerjaan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan produktivitas kerja masih perlu diteliti lebih lanjut pada karyawan bagian General Service di PT. Hartono Istana Teknologi.

Faktor ketiga yang tidak kalah determinan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan fondasi utama untuk meraih keberhasilan di suatu perusahaan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai tingkat kepatuhan individu terhadap peraturan, prosedur, dan tanggung jawab pekerjaan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan bekerja secara efektif dan efisien (Putri et al., 2023). Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka pekerjaan menumpuk dan tidak terselesaikan tepat waktu sehingga mengakibatkan produktivitas menurun.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Sebagian penelitian menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Putri et al., 2023). Namun, penelitian lain menemukan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas dapat berbeda hasil tergantung pada karakteristik pekerjaan dan kondisi organisasi dalam mengelola tuntutan pekerjaan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan produktivitas kerja masih perlu diteliti lebih lanjut pada karyawan bagian General Service di PT. Hartono Istana Teknologi.

Meskipun penelitian mengenai lingkungan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja telah cukup banyak dilakukan, kajian yang mengintegrasikan ketiga variabel secara simultan masih menunjukkan kesenjangan yang signifikan. Kajian yang secara khusus menyasar karyawan penunjang operasional seperti divisi General Service pada perusahaan manufaktur elektronik berskala besar di Indonesia masih sangat terbatas dalam literatur yang ada. Kesenjangan inilah yang menjadi landasan perlunya penelitian ini dilakukan sebagai upaya menghasilkan rekomendasi kebijakan manajemen yang berbasis bukti empiris dan kontekstual.

Berdasarkan fenomena permasalahan dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai ***“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian General Service di PT. Hartono Istana Teknologi”***. Penelitian ini penting untuk dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan bagian General Service di PT. Hartono Istana Teknologi. Penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bagian General Service di PT. Hartono Istana Teknologi, dengan mengajukan pertanyaan penelitian: (i) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian General Service di PT. Hartono Istana Teknologi; (ii) apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian General Service di PT. Hartono Istana Teknologi; (iii) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian General Service di PT. Hartono Istana Teknologi; dan (iv) apakah lingkungan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian General Service di PT. Hartono Istana Teknologi.

2. Kajian Pustaka

2.1 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output pekerjaan secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai target dan tujuan organisasi (Dewi & Sujana, 2021).

Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan seorang individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dengan memanfaatkan waktu, fasilitas kerja, dan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan (Pasaribu & Anshori, 2021).

Produktivitas pada era terdahulu dinilai dari seberapa keras kita bekerja, namun demikian pada era saat ini dengan berkembangnya teknologi, bergesernya kebudayaan mendorong adanya perubahan definisi dari produktivitas tersebut; yang awalnya kerja keras (*working hard*) menjadi kerja cerdas (*working smart*), hal inilah yang pada saat ini dinilai sebagai salah satu factor produktivitas.

Produktivitas kerja yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi, dalam mewujudkan output produktivitas guna meningkatkan daya saing, serta mendukung keberlangsungan usaha dalam jangka Panjang (Mulyani & Pratama, 2023)

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, produktivitas karyawan dalam penelitian ini mempunyai arti bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan output pekerjaan secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya, waktu, dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai target dan tujuan organisasi secara optimal.

Indikator Produktivitas Kerja

Mengacu pada (Rohim & Irayanti, 2022) indikator produktivitas karyawan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) kemampuan, yaitu kapasitas karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembannya berdasarkan keterampilan dan profesionalisme yang dimiliki; (2) semangat kerja, yaitu upaya karyawan untuk terus menghasilkan pekerjaan lebih baik dari hari sebelumnya yang mencerminkan motivasi internal dan komitmen; (3) efisiensi, yaitu rasio antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan; (4) pengembangan diri, yaitu usaha karyawan untuk terus belajar serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerjanya secara terus menerus; dan (5) peningkatan hasil yang dicapai, yaitu hasil kinerja secara berkelanjutan dari waktu ke waktu sebagai tolok ukur langsung dari produktivitas.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi yang berada di sekitar karyawan yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi (Andriani & Agustina, 2022).

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi hasil produktivitas (Narpati et al., 2024).

Menurut (Jalur et al., 2023) jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi tata ruang, pencahayaan, ventilasi, suhu, kebersihan, sedangkan lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan interpersonal dan suasana psikologis di tempat kerja.

Berdasarkan definisi lingkungan kerja tersebut, dalam penelitian ini lingkungan kerja dapat di artikan sebagai segala kondisi baik secara fisik atau non-fisik yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi hasil kerja atau produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan menghasilkan produktivitas yang optimal.

Indikator Lingkungan Kerja

Mengacu pada (Diah Tri et al., 2024) indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah (1) hubungan kerja antar karyawan : setiap karyawan harus saling menjaga hubungan baik antar karyawan atau karyawan dengan pimpinan agar kondisi lingkungan kerja tetap nyaman. Menurut (Kumbadewi et al., 2021) hubungan yang harmonis mendorong kolaborasi produktif dan meningkatkan semangat kerja; (2) kelengkapan fasilitas pendukung kerja : fasilitas kerja yang lengkap dan memadai akan membuat tingkat produktivitas karyawan semakin optimal. (3) kebersihan lingkungan : lingkungan yang bersih berpengaruh terhadap kesehatan fisik dan kenyamanan psikologis karyawan, semakin lingkungan bersih karyawan akan merasa nyaman (4) kondisi kerja (suhu dan penerangan) : menurut (Sapitri, M., & Wirawan, n.d.) kondisi fisik ruang kerja merupakan faktor paling konsisten dari kenyamanan dan produktivitas kerja. Kondisi kerja yang mendukung akan membuat karyawan semakin produktif.

2.3 Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu ukuran atau kapasitas karyawan yang menunjukkan tingkat intensitas pekerjaan yang harus di selesaikan dalam periode waktu yang sudah di tetapkan oleh perusahaan (Rukhviyanti & Ambarwati, 2023).

Beban kerja yang berlebihan akan berdampak negatif kepada karyawan, karyawan akan mengalami kelelahan fisik maupun mental (Jalur et al., 2023).

(Anjanarko & Jahroni, 2022) membuktikan secara empiris bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas

Berdasarkan definisi beban kerja tersebut, dalam penelitian ini, beban kerja dimaknai sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan dan harus diselesaikan tepat waktu sesuai target atau standar yang telah diberikan oleh organisasi.

Indikator Beban Kerja

Mengacu pada (Indriati & Khasanah, 2023) indikator beban kerja dalam penelitian ini adalah: (1) target yang harus dicapai : target yang terlalu tinggi tanpa mempertimbangkan kapasitas kemampuan individual akan meningkatkan tekanan dan berpotensi menurunkan produktivitas karyawan. (Ariani et al., 2020) berpendapat bahwa target yang terlalu tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan akan merasakan kelelahan emosional baik secara fisik atau secara mental. (2) kondisi pekerjaan : tingkat kompleksitas dan keberagaman pekerjaan yang dihadapi karyawan akan menurunkan hasil produktivitas; dan (3) waktu kerja : alokasi waktu yang diberikan oleh perusahaan jika tidak sesuai dengan kemampuan individu dan jumlah pekerjaan akan membuat hasil produktivitas tidak maksimal.

2.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tingkat ketaatan dan kepatuhan individu terhadap peraturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Nawir, 2024)

Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, karyawan yang disiplin lebih mampu mengelola waktu dan meminimalkan kesalahan kerja (Andriyani et al., 2024)

Disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku; tingkat disiplin yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal (Arufurahman et al., 2021).

Dalam penelitian ini, disiplin kerja didefinisikan sebagai bentuk kepatuhan karyawan terhadap ketaatan dan konsistensi karyawan dalam mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat (Ariani et al., 2020) indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah: (1) kehadiran dan ketepatan waktu : konsistensi hadir tepat waktu serta memulai dan mengakhiri pekerjaan sesuai jadwal sebagai indikator paling berpengaruh langsung terhadap komitmen karyawan (Ghina Sofhi Oktaviani et al., 2023), (2) kepatuhan terhadap aturan dan prosedur : ketaatan terhadap peraturan dan SOP menggambarkan konsistensi kualitas hasil kerja yang optimal (Pricilla & Octaviani, 2022) dan (3) perilaku dan sikap : cara karyawan bersikap dengan baik di lingkungan kerja serta mencerminkan nilai-nilai disiplin dan kesadaran individu dalam menjalankan tanggung jawabnya adalah bukti bahwa disiplin kerja akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu diperlukan sebagai landasan empiris kesenjangan penelitian yang menjadi dasar argumentasi penelitian ini. Penelitian-penelitian relevan yang diterbitkan dalam rentang tahun 2021–2024 dirangkum dalam Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, tahun	Judul Penelitian	Hasil Hipotesis
1	(Manoppo et al., 2021)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2	(Kosasih et al., 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Graha Curah Niaga di Tangerang	Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ($R^2 = 48,3\%$).
3	(Indriati & Khasanah, 2023)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang DIY	Ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai ($R^2 = 64,7\%$).
4	(Ilhami et al., 2024)	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Aneka Rupa	Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
5	(Narpati et al., 2024)	Peran Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi Antara Pengawasan dan	Lingkungan kerja memoderasi secara positif dan signifikan hubungan antara

No	Nama Peneliti, tahun	Judul Penelitian	Hasil Hipotesis
		Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan Manufaktur	disiplin kerja dan produktivitas pada perusahaan manufaktur.

Sumber: Diolah peneliti, 2026

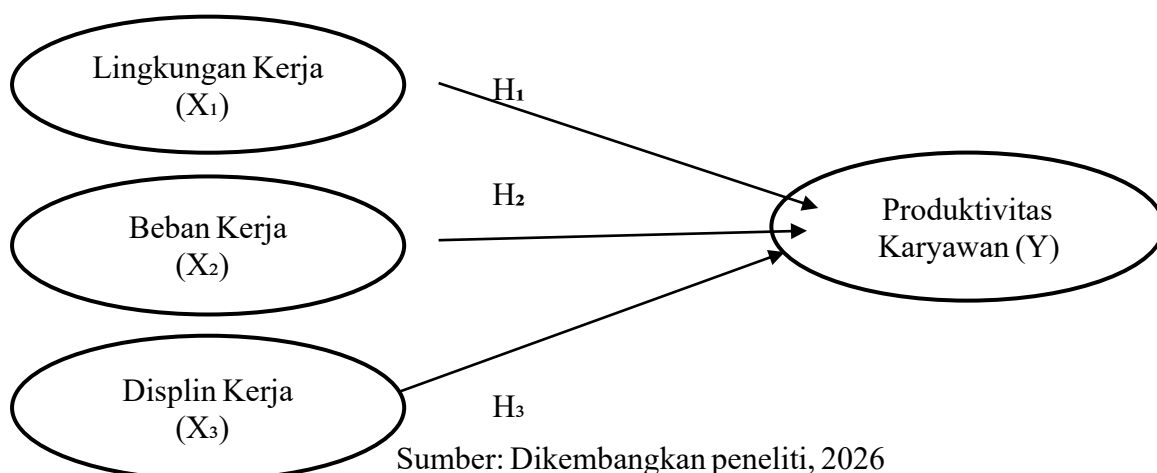
Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan pada tabel di atas, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Persamaannya terletak pada variabel-variabel yang digunakan, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja sebagai variabel independen, serta produktivitas kerja sebagai variabel dependen.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu terletak pada objek penelitian, lokasi penelitian, periode penelitian, serta kombinasi variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang nyata. (Indriati & Khasanah, 2023) mengkaji ketiga variabel namun pada instansi pemerintahan (sektor publik), sementara (Ilhami et al., 2024) meneliti pada perusahaan dagang. Belum ada penelitian yang secara simultan mengkaji pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bagian General Service pada perusahaan manufaktur elektronik berskala besar di Indonesia. Penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menggunakan PT. Hartono Istana Teknologi sebagai objek kajian. Sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang lebih komprehensif dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya.

2.6 Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka konseptual merupakan rangkaian pemikiran yang sistematis untuk menjawab masalah penelitian berdasarkan hubungan antar variabel yang diteliti oleh peneliti terdahulu. Dalam penelitian ini dapat dibuat kerangka yang menjadi landasan untuk memperoleh jawaban ilmiah terkait Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian General Service PT. Hartono Istana Teknologi. Kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Kerangka penelitian di atas menggambarkan bahwa lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) merupakan variabel independen yang diduga berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas karyawan (Y) bagian General Service di PT. Hartono Istana Teknologi. Pengujian pengaruh parsial dilakukan melalui uji t , sedangkan pengaruh simultan diuji melalui uji F dalam analisis regresi linier berganda.

2.7 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah suatu kesimpulan yang sifatnya masih sementara mengenai hubungan atau pengaruh antar variabel. Dalam penelitian ini, hipotesis dikembangkan berdasarkan teori, hasil penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran yang telah disusun untuk diuji secara empiris.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian General Service di PT. Hartono Istana Teknologi

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika lingkungan kerja mendukung, karyawan akan semakin merasakan kenyamanan dan mempunyai semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung maka akan menjadi penyebab karyawan mudah lelah, tidak fokus, dan menurunkan hasil produktivitas kerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Menurut (Kosasih et al., 2021) secara konsisten membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Maka dari itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian General Service di PT. Hartono Istana Teknologi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian General Service di PT. Hartono Istana Teknologi

Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Beban kerja yang tinggi menyebabkan karyawan akan mengalami kelelahan fisik maupun mental serta penurunan hasil produktivitas. Sebaliknya jika beban kerja sudah sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan maka dapat membantu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan. Menurut (Manoppo et al., 2021), (Anjanarko & Jahroni, 2022), serta (Indriati & Khasanah, 2023) secara konsisten menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka produktivitas kerja akan mengalami penurunan. Atas dasar tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian General Service di PT. Hartono Istana Teknologi.

Pengaruh Displin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian General Service di PT. Hartono Istana Teknologi

Displin kerja menggambarkan sikap atau perilaku atas kesadaran karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Displin kerja bisa dilihat dari ketepatan kehadiran karyawan, kepatuhan terhadap aturan kerja, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan disiplin karyawan menunjukkan rasa tanggungjawabnya terhadap pekerjaan sehingga hasil produktivitas akan optimal. Sebaliknya jika disiplin kerja yang dimiliki karyawan rendah maka akan menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, efektivitas menurun, serta menghambat pencapaian target perusahaan. Pengaruh

disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan menurut (Arufurahman et al., 2021),(Pricilla & Octaviani, 2022), serta (Andriyani et al., 2024) membuktikan bahwa disiplin kerja yang tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Atas dasar tersebut, dirumuskan hipotesis:

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan terhadap produktivitas karyawan bagian General Service di PT. Hartono Istana Teknologi.

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah seluruh objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian General Service di PT. Hartono Istana Teknologi sebanyak 125 orang. Karyawan General Service dipilih sebagai populasi penelitian karena divisi ini merupakan unit penunjang operasional yang secara langsung bersentuhan dengan variabel yang akan diteliti, yaitu Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja, sehingga relevan sebagai objek pengamatan dalam konteks penelitian ini.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, yaitu metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan metode tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 125 orang, yang terdiri dari seluruh karyawan bagian General Service PT. Hartono Istana Teknologi. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner yang dibagikan melalui google form kepada seluruh karyawan. Instrumen kuesioner tersebut memuat pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, yaitu Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja yang diukur menggunakan skala Likert.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan bagian General Service PT. Hartono Istana Teknologi dengan menggunakan Skala Likert 1-5 melalui google form yang telah dibuat oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data Sekunder dalam penelitian adalah sebagai data pendukung seperti menggunakan dokumentasi berupa pengambilan data resmi dari PT. Hartono Istana Teknologi untuk mendukung validitas data di latar belakang masalah (LBM)

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden yaitu semua karyawan bagian General Service PT. Hartono Istana Teknologi dalam bentuk google form. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Dalam kuesioner akan disertai petunjuk pengisian yang jelas agar memudahkan responden dalam memberikan jawaban secara lengkap. Berikut ini tabel skala likert 1-5 untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan.

Tabel 3. Bobot Penilaian Skala Likert

<i>Keterangan</i>	<i>Bobot Nilai</i>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3. 2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu objek yang akan menjadi observasi penelitian. Sehingga peneliti dapat mengukur untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variable independen (variabel bebas) dan variable dependen (variabel terikat). Variabel independent merupakan variabel yang mempengaruhi penyebab timbulnya perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Displin Kerja (X_3). Sedangkan variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi akibat adanya variabel independent. Dalam penelitian ini variabel dependen merupakan Produktivitas karyawan (Y) bagian General Service di PT. Hartono Istana Teknologi. Dalam penelitian ini variabel memiliki definisi konseptual dan operasional yang akan membantu dalam mengukur dan memahami variabel secara tepat.

Definisi konseptual

Definisi Konseptual merupakan suatu konsep yang didefinisikan dengan referensi konsep yang lain. Berikut adalah definisi konseptual untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini:

1. Lingkungan kerja (X_1)

Menurut (Narpati et al., 2024) Lingkungan kerja dibagi menjadi dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik yang mencakup tata ruang, pencahayaan, ventilasi, suhu, dan kebersihan, serta lingkungan kerja non-fisik yang meliputi kualitas hubungan interpersonal dan suasana psikologis di tempat kerja, keduanya berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Beban kerja (X_2)

Menurut (Manoppo et al., 2021) Beban kerja adalah ketidakseimbangan antara volume pekerjaan dan kapasitas yang dimiliki karyawan, ketidakseimbangan ini akan memicu stres kerja, kelelahan fisik dan psikologis, serta penurunan motivasi yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas secara signifikan.

3. Disiplin kerja (X_3)

Menurut (Pricilla & Octaviani, 2022) Disiplin Kerja adalah tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan dan standar prosedur operasional yang ditetapkan Perusahaan, disiplin kerja yang tinggi memastikan konsistensi kualitas hasil kerja dan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

4. Produktivitas karyawan (Y)

Menurut (Narpati et al., 2024) Produktivitas kerja merupakan cerminan dari interaksi antara kapasitas individu karyawan dengan dukungan organisasional yang diterimanya.

Definisi operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang bagaimana kegiatan yang harus dilakukan untuk memperoleh data yang menunjukkan indikator yang dimaksud (Amirrullah, 2022). Berikut adalah tabel 1 yang menyajikan definisi operasional dan indikator dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Definisi Operasional Variabel, Indikator, Item, dan Skala Pengukuran

No	Variabel Penelitian	Indikator	Item Pernyataan	Skala Pengukuran
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	1. Hubungan kerja antar karyawan 2. Kelengkapan fasilitas pendukung kerja 3. Kebersihan lingkungan kerja 4. Kondisi suhu dan penerangan ruang kerja <i>Sumber: (Diah Tri et al., 2024)</i>	* Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung rekan kerja * Fasilitas dan peralatan kerja yang saya butuhkan tersedia dengan lengkap dan memadai. * Area tempat saya bekerja selalu bersih, rapi, dan kondusif untuk melaksanakan tugas. * Kondisi suhu ruangan dan pencahayaan di tempat kerja saya sudah nyaman dan memadai.	<i>Five point Likert scale, rating scale 1–5</i>
2	Beban Kerja (X ₂)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Kesesuaian alokasi waktu kerja <i>Sumber: (Indriati & Khasanah, 2023)</i>	* Saya berupaya mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan * Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya setiap hari dengan baik * Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan	<i>Five point Likert scale, rating scale 1–5</i>
3	Disiplin Kerja (X ₃)	1. Kehadiran dan ketepatan waktu 2. Kepatuhan terhadap aturan dan SOP 3. Perilaku dan sikap kerja <i>Sumber: (Ariani et al., 2020)</i>	* Saya hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. * Saya mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan. * Saya bersikap sopan dan profesional dalam berhubungan dengan rekan kerja maupun atasan.	<i>Five point Likert scale, rating scale 1–5</i>
4	Produktivitas Karyawan (Y)	1. Kemampuan dalam melaksanakan tugas 2. Semangat kerja	* Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang baik.	<i>Five point Likert scale, rating scale 1–5</i>

No	Variabel Penelitian	Indikator	Item Pernyataan	Skala Pengukuran
		3. Efisiensi penggunaan sumber daya	* Saya memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	
		4. Pengembangan diri	* Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan waktu dan tenaga secara efisien.	
		5. Peningkatan hasil yang dicapai	* Saya aktif mengembangkan keterampilan dan pengetahuan untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	
		Sumber: (Rohim & Irayanti, 2022)	* Hasil kerja saya dari waktu ke waktu menunjukkan peningkatan yang konsisten dan terukur.	

Sumber: Diolah peneliti, 2026

3.3 Teknik Analisis Data dan Alat Analisi

Analisis data dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*) untuk menguji pengaruh variabel independen lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel dependen produktivitas karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 27.0. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, yaitu teknik analisis statistik yang akan digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel Y dengan per variabel X .

1. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik responden dan kondisi setiap variabel yang menjadi fokus penelitian. Analisis ini bertujuan untuk menjelaskan distribusi data melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi, sehingga dapat diketahui kecenderungan jawaban responden terhadap setiap variabel yang diteliti. Untuk mengidentifikasi kecenderungan penilaian responden, nilai rata-rata dari setiap indikator dan variabel dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks} = \frac{(F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)}{5}$$

Keterangan:

$F1$ = Frekuensi responden yang memilih opsi jawaban 1 (STS)

$F2$ = Frekuensi responden yang memilih opsi jawaban 2 (TS)

$F3$ = Frekuensi responden yang memilih opsi jawaban 3 (N)

$F4$ = Frekuensi responden yang memilih opsi jawaban 4 (S)

$F5$ = Frekuensi responden yang memilih opsi jawaban 5 (SS)

Penetapan nilai indeks dilakukan menggunakan *Three-box Method*

$$\text{Skor Tertinggi} = \left(\frac{F5 \times 5}{5} \right) = \left(\frac{125 \times 5}{5} \right) = 125$$

$$\text{Skor Terendah} = \left(\frac{F1 \times 1}{5} \right) = \left(\frac{125 \times 1}{5} \right) = 25$$

$$\text{Range (R)} = \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} = 125 - 25 = 100$$

$$\text{Interval (I)} = \frac{\text{Range}}{3} = \frac{100}{3} = 33,3$$

Dari rumus perhitungan tersebut dapat digunakan dasar untuk interpretasi nilai indeks sebagai berikut :

Nilai Indeks	Kategori
25,00 – 58,33	Rendah
58,34 – 91,67	Sedang
91,68 – 125,00	Tinggi

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui nilai tingkat ketepatan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu merepresentasikan konstruk yang hendak diukur secara akurat. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan metode Pearson Product Moment, yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap item pernyataan dengan skor total variabel yang bersangkutan. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan memiliki nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05. Kriteria tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel yang diukur. Dengan demikian, item yang memenuhi kriteria validitas dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengumpulkan data. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen memberikan hasil yang stabil dan konsisten ketika digunakan untuk mengukur variabel. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari ($>0,70$). Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh, semakin baik tingkat konsistensi internal instrumen tersebut. Dengan demikian, instrumen yang memenuhi kriteria reliabilitas dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian karena mampu menghasilkan data yang konsisten dan dapat diandalkan.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memvalidasi bahwa setiap data memenuhi persyaratan yang diperlukan dalam analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan tiga uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah data atau residual terdistribusi secara normal atau tidak. Apabila variabel tidak terdistribusi dengan normal maka hasil uji statistik tidak valid atau kurang akurat (Ghozali, 2021). Penelitian ini menggunakan uji one sampel *Kolmogorov-smirnov* test untuk mengetahui normalitas data. Jika nilai Signifikasi $> 0,05$ menandakan bahwa data berdistribusi normal, dan apabila nilai Signifikasi $\leq 0,05$ maka tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Apabila tidak terjadi korelasi antara variabel maka model regresi dianggap baik. Nilai untuk memastikan adanya multikolonieritas yaitu Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2021).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastistitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah terdapat ketidaksamaan varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka model dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2021). Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Glejser

5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan serta besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara individual (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan). Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Displin Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) bagian General Service PT. Hartono Istana Teknologi. Melalui analisis ini, dapat diketahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen, sehingga hubungan antarvariabel yang diteliti dapat dipahami secara lebih komprehensif.

Adapun gambaran umum persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

β_2 = Koefisien regresi Beban Kerja

β_3 = Koefisien regresi Disiplin Kerja

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Beban Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

ε = Error term (faktor pengganggu)

Hasil analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan arah dan besarnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan pada variabel independen cenderung diikuti oleh peningkatan nilai variabel dependen. Sebaliknya, jika koefisien regresi yang bernilai negatif mengindikasikan bahwa peningkatan variabel independen akan diikuti oleh penurunan nilai variabel dependen.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan uji t (parsial). Sementara itu, uji F (simultan) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain pengujian tersebut, tingkat kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen diukur melalui koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar proporsi perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model penelitian, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang digunakan.

3.3.2 Uji Hipotesis Data

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga dapat diketahui apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak.

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) yang diolah melalui bantuan program IBM SPSS Statistics. Hasil pengujian tersebut menjadi dasar untuk menarik kesimpulan mengenai tingkat pengaruh dan hubungan antarvariabel dalam penelitian.

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t ini bertujuan mengetahui pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

Nilai t_{tabel} ditentukan berdasarkan derajat bebas ($df = n - k - 1$) pada taraf signifikansi 5% dengan pengujian dua sisi (two-tailed test), di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen.

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

- Jika signifikansi $F > 0,05$ maka H_a ditolak berarti model tidak signifikan
- Jika $F < 0,05$ maka H_a diterima berarti model regresi signifikan

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen dalam model regresi. Koefisien determinasi mempunyai rentang nilai dari 0 hingga 1. Apabila mendekati 1 maka kemampuan dalam

menjelaskan variabel dependen sangat baik. Semakin kecil nilai R^2 mengartikan bahwa kemampuan variasi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas (Ghozali, 2021).