

Research.

Pengaruh Disiplin Kerja Preventif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Anisa Ridha Rizkina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Binaniaga Indonesia
anisaridhar@gmail.com

corresponding author

Received: Accepted: Published:

To cite this article: Rizkina, Anisa Ridha.,(2024).Pengaruh disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Goodyear Indonesia. *The Management Journal of BINANIAGA.* .

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk dapat menambah keilmuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya hal-hal yang berhubungan dengan teori disiplin kerja preventif, lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja karyawan. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah salah satu bagian dari produksi yaitu divisi finishing pada karyawan PT. Goodyear Indonesia ,Tbk dengan menggunakan kuesioner yang berjumlah sebanyak 50 responden. Data primer yang diperoleh dianalisis dengan uji analisis regresi berganda melalui SPSS 22. Hasil penelitian pada taraf 5% menunjukkan bahwa : 1) Hasil uji t disiplin kerja preventif memiliki nilai signifikan $0,004 < 0,05$ yang artinya disiplin kerja preventif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2) Hasil uji t lingkungan kerja non fisik memiliki nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 3) Uji koefisien determinasi (R^2) bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik sebesar 62%, sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

Kata kunci: *Disiplin Kerja Preventif, Lingkungan Kerja Non Fisik,Produktivitas Kerja Karyawan*

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dengan lebih baik. Dalam pengembangan produktif, kunci utama perusahaan adalah keseimbangan. Perkembangan perusahaan dan organisasi perusahaan sangat bergantung pada produktivitas kerja perusahaan. Dengan penataan pengelolaan SDM yang baik diharapkan pegawai dapat bekerja secara efektif. Salah satu faktor keberhasilan perusahaan adalah produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan adalah bahwa produktivitas kerja karyawan dapat diukur sebagai rasio antara hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk tersebut. Ini menunjukkan pentingnya efisiensi dalam penggunaan waktu dan upaya tenaga kerja untuk mencapai tujuan produksi yang diinginkan.

PT. Goodyear Indonesia, Tbk yang merupakan perusahaan yang memproduksi ban untuk mobil, pesawat terbang dan komponen lainnya, serta memasarkan dan mengekspor ban yang bertempat di Jalan Pemuda No. 27. Bogor yang berdiri sejak tahun 1935.

Tabel 1
Hasil Produksi Pada PT Goodyear Indonesia,Tbk Tahun 2018-2024

Month	2018	2019	2020	2022	2023	2024
Jan	120,515	128,529	137,120	154,800	142,000	133,371
Feb	128,337	125,711	136,514	162,300	146,100	133,484
Mar	136,731	132,969	137,361	183,245	177,657	161,261
Apr	136,179	122,984	21,357	167,241	96,766	126,325
May	148,126	141,689	71,942	155,491	122,238	177,307
Jun	102,555	104,711	26,210	194,047	124,898	154,168
Jul	161,104	146,833		168,763	156,994	189,191
Aug	157,534	149,932		172,000	170,725	
Sep	144,530	147,658		159,000	151,403	
Oct	150,113	157,683		147,800	141,366	
Nov	132,919	152,910		126,400	107,636	
Dec	134,874	92,533		109,000	124,397	

Sumber : PT. Goodyear Indonesia, Tbk. Tahun 2024

Dari tabel diatas, diketahui bahwa produksi pada PT. Goodyear Indonesia, Tbk mengalami fluktuasi atau naik turun, terlihat dari tahun 2020. Pada tahun 2020 mengalami penurunan dratis dikarenakan covid 19 dan untuk beberapa bulan produksi dihentikan. lalu pada awal tahun 2022 produksi melonjak naik kembali. Tahun 2024 bulan juli hasil produksi melebihi produksi bulan juli tahun lalu. Dari data diatas menjelaskan bahwa kondisi produksi dalam perusahaan menentukan perkembangan dari produktivitas kerja karyawannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja di PT. Goodyear Indonesia, Tbk diduga menetukan keberhasilan dalam pencapaian PT. Goodyear Indonesia, Tbk untuk memenuhi produksi.

Berikut peneliti telah melakukan pra-kuesioner terhadap faktor-faktor produktivitas kerja karyawan untuk mengetahui gambaran apa yang mempengaruhi produktivitas pada PT. Goodyear Indonesia, Tbk dengan melibatkan 30 karyawan, berikut hasil pra-kuesioner yang telah dilakukan :

Tabel 2
Hasil Pra-Kuesioner Faktor-Faktor Produktivitas Kerja Karyawan

No	Faktor-Faktor Produktivitas	Jawaban		Responden	Percentase (%)	
		Ya	Tidak		Ya	Tidak
1	(Tingkat Pendidikan) Apakah Tingkat Pendidikan pada karyawan bermasalah.	8	22	30	27%	73%
2	(Kemampuan Bekerja) Apakah Kemampuan Bekerja pada karyawan bermasalah.	10	20	30	33%	67%
3	(Skill dan Keterampilan) Apakah Skill dan Keterampilan pada karyawan bermasalah.	11	19	30	37%	63%
4	(Sarana dan Prasarana) Apakah Sarana dan prasarana pendukung produksi yang digunakan karyawan bermasalah.	12	18	30	40%	60%
5	(Lingkungan Kerja) Apakah Lingkungan Kerja pada karyawan bermasalah.	20	10	30	67%	33%
6	(Disiplin Kerja) Apakah Disiplin Kerja pada karyawan bermasalah.	25	5	30	83%	17%
7	(Kompensasi) Apakah Kompensasi pada karyawan bermasalah.	14	16	30	47%	53%

Sumber : Hasil olah data pra-kuesioner 2024

Berdasarkan hasil pra-kuesioner tabel mengenai faktor-faktor produktivitas kerja tersebut ada beberapa faktor yang dinilai bermasalah, diantaranya disiplin kerja dengan sebesar 83% dan lingkungan kerja sebesar 67%. Dari hasil pra-kuesioner tersebut penelitian mendapatkan data informasi lebih mendalam terkait disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Goodyear Indonesia, Tbk.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja preventif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut **Sutrisno, Edy (2017:102)** Produktivitas kerja karyawan adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Menurut **Sutrisno, Edy (2017:102)** Bahwa produktivitas kerja karyawan dapat diukur sebagai rasio antara hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk tersebut. Ini menunjukkan pentingnya efisiensi dalam penggunaan waktu dan upaya tenaga kerja untuk mencapai tujuan produksi yang diinginkan. Menurut **Sutrisno, Edy (2017:103)** faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat Pendidikan, Biasanya orang atau pekerja dengan tingkat pendidikan yang tinggi mudah termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini memudahkan penyelesaian tugas dan meningkatkan produktivitas.
- b. Kemampuan Bekerja, Kemampuan bila seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak akan mengalami kesulitan maka lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Skill atau Keterampilan, Karyawan atau pekerja dengan skill atau keterampilan yang baik akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas.
- d. Sarana dan Prasarana, Apabila sarana dan prasarana tersedia dan mudah dicari/diminta, maka karyawan akan mudah dalam menjalankan tugasnya dan mendorong mereka untuk lebih produktif.
- e. Disiplin Kerja, Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja memiliki hubungan erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan, seperti bekerja menghargai waktu dan biaya, yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
- f. Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, penerangan, dan kondisi fisik ruang kerja. Lingkungan kerja yang baik penting untuk diperhatikan karena karyawan enggan bekerja jika tidak ada kekompakkan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan.
- g. Kompensasi, Kompensasi juga merupakan insentif untuk meningkatkan produktivitas, dan meskipun kompensasi bukan satu-satunya cara untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, namun pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kesejahteraan pekerja atau karyawan tersebut. Oleh karena itu, kompensasi dapat mendorong pekerja menjadi lebih produktif. Namun sebaliknya, jika suatu perusahaan atau organisasi tidak pernah fokus pada penggajian karyawannya, dibandingkan meningkatkan produksi, maka justru akan mengalami penurunan.

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, menurut **Sutrisno, Edy (2017:104)** yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan, Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai, Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat Kerja, Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan Diri, Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu, Mutu yang dilihat dari hasil pekerjaan seorang karyawan yang dapat menunjukkan kualitas kerjanya.
 6. Efisiensi, Efisiensi juga dapat berarti usaha atau proses menyelesaikan pekerjaan sesuatu dengan optimal

Disiplin Kerja Preventif

Menurut **Simamora (2014:129)** menjelaskan Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja melibatkan langkah-langkah yang sistematis untuk menangani pelanggaran peraturan atau prosedur oleh bawahan. Prosedur ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap pelanggaran ditangani dengan adil dan konsisten. Ini mengacu pada rangkaian tindakan yang diambil oleh manajemen untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan prosedur. Prosedur ini dirancang untuk menegakkan peraturan perusahaan dan menjaga ketertiban di tempat kerja. Disiplin kerja adalah komponen dari manajemen yang berfungsi untuk memperbaiki perilaku karyawan dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Prosedur disiplin yang sistematis dan adil tidak hanya memperbaiki kesalahan tetapi juga mencegah pelanggaran di masa depan, mendukung produktivitas kerja yang lebih baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dengan penerapan yang adil dan konsisten, disiplin kerja dapat menjadi alat yang efektif dalam memelihara integritas organisasi dan mencapai tujuan strategisnya.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Siagian, Sondang. P (2014:102)**, lingkungan kerja non-fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Faktor yang sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif. Hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, dukungan manajerial, komunikasi yang efektif, serta keberagaman dan inklusi adalah elemen-elemen kunci dalam lingkungan kerja non-fisik yang dapat mempengaruhi secara signifikan produktivitas kerja karyawan. Menciptakan dan memelihara lingkungan kerja non-fisik yang sehat tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif, menurut Sugiyono (2018:14) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (mengandalkan empirisme) yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (random), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian objektif, dan analisis data bersifat jumlah atau banyaknya (kuantitatif) atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Goodyear Indonesia, Tbk. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah salah satu bagian dari produksi yaitu divisi *finishing* pada karyawan PT. Goodyear Indonesia ,Tbk sebanyak 50 karyawan. Menurut Sugiyono (2016:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik non-probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini penelitian menggunakan teknik non probility sampling (sampel jenuh), populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang yang terdiri dari salah satu karyawan pada divisi *finishing* di PT. Goodyear Indonesia, Tbk.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:194) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya.

Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

Varibel digunakan untuk memudahkan dalam penelitian sehingga tertuju pada tujuan yang jelas. Variabel independen (X) : Disiplin kerja preventif dan Lingkungan kerja non fisik dan variable dependen (Y) : Produktivitas kerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis statistic deskriptif, analisis koefisien korelasi, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, koefisien determinasi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:192) uji validitas adalah hasil penelitian yang dianggap valid apabila data yang telah terkumpul memiliki kesesuaian dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang sedang diteliti. Singkatnya uji vadilitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak kuesioner yang digunakan. Untuk menguji validilitas dalam penelitian ini.

Menurut Sujarweni, V. W (2016:239) reliabilitas adalah ukuran stabilitas dan konsisten dari responden dalam memberikan terkait pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan konstruk konsep tertentu. Konstruk tersebut merupakan dimensi dari suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Syarat agar variabel dinyatakan realibel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Jenis uji asumsi klasik yang biasa digunakan adalah uji normalitas, multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan linearitas. Sebagai berikut :

- a. Uji Normalitas Menurut Sujarweni, V. W (2015:108), uji normalitas adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak.

- b. Uji Multikolinieritas, Menurut Sujarweni, V. W (2015:185), uji multikolinieritas adalah sebuah metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara beberapa variabel independen dalam model regresi.
- c. Uji Heteroskedastitas, Menurut Ghazali, I (2018:120) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.
- d. Uji Linearitas, Menurut Sugiyono (2015:323) Uji linearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen terhadap variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018:147) analisis statistik deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau menjelaskan data yang telah dikumpulkan.

Analisis Koefisien Kolerasi

Menurut Sugiyono (2017:286), analisis koefisien korelasi adalah teknik statistik yang digunakan untuk menentukan tingkat hubungan atau kekuatan asosiasi antara dua variabel atau lebih.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sujarweni, V. W (2015:149) analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen.

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018; 223) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengujian secara parsial menggunakan uji t dan pengujian secara simultan menggunakan uji F, sebagai berikut :

- a. Uji hipotesis secara parsial (Uji t)
Menurut Sugiyono (2018:206) Uji t atau uji parsial digunakan untuk memeriksa apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen dalam skala parsial.
- b. Uji hipotesis secara simultan (Uji F)
Menurut Sujarweni, V. W (2015:162) Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali, I (2016:98), uji koefisien determinasi (R^2) adalah suatu ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik model regresi yang dibentuk mampu menjelaskan variabilitas dari variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner peneliti melakukan pengujian dengan menggunakan program SPSS. Pernyataan kuesioner dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Dan dapat ditemukan dala table berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

No	Kode Indikator	$r\text{-product moment}$ hitung	$r\text{-product moment}$ tabel n=30; $\alpha=5\%$	Kesimpulan
1	PK1	0,775	0,361	Valid
2	PK2	0,772	0,361	Valid
3	PK3	0,742	0,361	Valid
4	PK4	0,612	0,361	Valid
5	PK5	0,704	0,361	Valid
6	PK6	0,528	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 3 diatas bisa dilihat bahwa semua indikator variabel produktivitas kerja karyawan memiliki nilai $r\text{-product moment}$ hitung lebih besar dari $r\text{-product moment}$ tabel, maka semua indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Preventif

No	Kode Indikator	$r\text{-product moment}$ hitung	$r\text{-product moment}$ tabel n=30; $\alpha=5\%$	Kesimpulan
1	DK1	0,648	0,361	Valid
2	DK2	0,733	0,361	Valid
3	DK3	0,764	0,361	Valid
4	DK4	0,633	0,361	Valid
5	DK5	0,687	0,361	Valid
6	DK6	0,659	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 4 diatas bisa dilihat bahwa semua indikator variabel disiplin kerja preventif memiliki nilai $r\text{-product moment}$ hitung lebih besar dari $r\text{-product moment}$ tabel, maka semua indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Kode Indikator	r-product moment hitung	r-product moment tabel n=30; $\alpha=5\%$	Kesimpulan
1	LK1	0,802	0,361	Valid
2	LK2	0,834	0,361	Valid
3	LK3	0,703	0,361	Valid
4	LK4	0,603	0,361	Valid
5	LK5	0,822	0,361	Valid
6	LK6	0,822	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 5 diatas bisa dilihat bahwa semua indikator variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai r-product moment hitung lebih besar dari r-product moment tabel, maka semua indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil pengolahan uji reliabilitas terhadap disiplin kerja preventif, lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja karyawan. Salah satu syarat agar variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$ maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 6
Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	6

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 6 diatas bisa dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,767. Sementara ketentuan sebuah instrument dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$, karena nilai $0,767 > 0,60$ maka variabel produktivitas kerja karyawan dinyatakan reliabel.

Tabel 7
Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja Preventif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.758	6

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 7 bisa dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,758. Sementara ketentuan sebuah instrument dinyatakan reliabel apabila nilai

cronbach's alpha > 0,60, karena nilai 0,758 > 0,60 maka variabel disiplin kerja preventif dinyatakan reliabel.

Tabel 8
Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	6

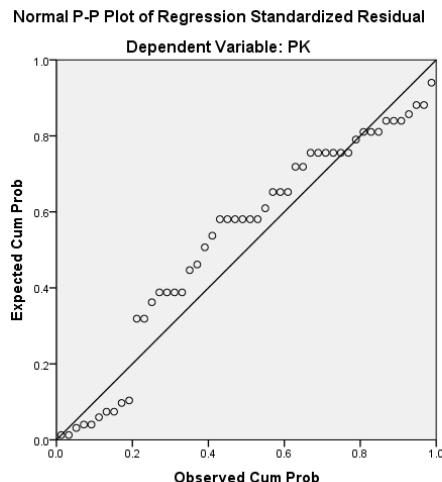
Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 8 bisa dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,759. Sementara ketentuan sebuah instrument dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60, karena nilai 0,795 > 0,60 maka variabel lingkungan kerja non fisik dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian mengikuti distribusi normal atau ditolak, uji normalitas ini menggunakan program SPSS dengan kurva normal p-plot. Berikut adalah gambar P-Plot :



Gambar 1
Kurva Normal P-Plot

Berdasarkan gambar diatas kurva normal P-Plot terlihat bahwa sebaran data mengikuti garis normal, sehingga data dapat disimpulkan berdistribusi normal dan dapat dijadikan alat untuk proses selanjutnya.

b. Uji Multikolinieritas

Berikut hasil pengolahan uji multikolinieritas terhadap variabel disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik.

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DK	.811	1.233
	LK	.811	1.233

Sumber : Hasil olah data SPSS

Dari table 9 diatas tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel DK (disiplin kerja preventif) $0,811 > 0,10$ dan variabel LK (lingkungan kerja non fisik) $0,811 > 0,10$ sementara hasil nilai VIF pada DK (disiplin kerja preventif) $1,233 < 10,00$ dan variabel LK (lingkungan kerja non fisik) $1,233 < 10,00$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

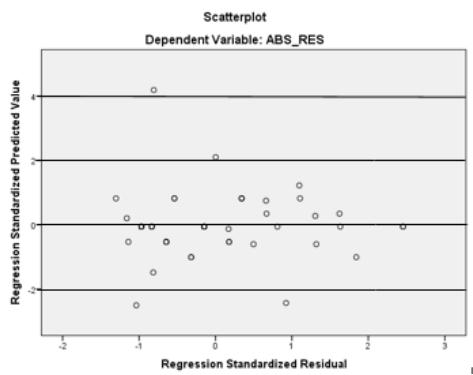
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hal ini bias dilihat dengan cara sebagai berikut :

1. Jika terdapat pola khusus, seperti adanya titik-titik yang membentuk pola teratur seperti bergelombang dan melebar kemudian menyempit, maka hal ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas dalam data.
2. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara acak di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas :



Gambar 2
Grafik Scatterplot

Dari gambar diatas bisa dilihat tidak membentuk pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak sehingga data dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Berikut ini merupakan pengolahan uji linearitas variabel disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik.

Tabel 10
Hasil Uji Linearitas Variabel Disiplin Kerja Preventif

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PK * DK	Between Groups	(Combined)	69.513	6	11.586	2.580 .032
		Linearity	43.092	1	43.092	9.598 .003
		Deviation from Linearity	26.421	5	5.284	1.177 .336

Sumber: hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 10 diatas pengujian linearitas variabel DK (disiplin kerja preventif) terhadap PK (produktivitas kerja karyawan) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,336 dan lebih besar dari nilai signifikan = 0,05 atau $0,336 > 0,05$. Dengan demikian signifikan, dengan begitu data terjadi linearitas.

Tabel 11
Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

		Sum of Square s	df	Mean Square	F	Sig.
PK * LK	Between Groups	(Combined)	60.575	4	15.144	3.373 .017
		Linearity	50.268	1	50.268	11.198 .002
		Deviation from Linearity	10.306	3	3.435	.765 .519

Sumber: hasil olah data SPSS

Berdasarkan table 11 diatas pengujian linearitas variabel LK (lingkungan kerja non fisik) terhadap PK (produktivitas kerja karyawan) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,519 dan lebih besar dari nilai signifikan = 0,05 atau $0,519 > 0,05$. Dengan demikian signifikan, dengan begitu data terjadi linearitas.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengilustrasikan atau menjelaskan data penelitian dengan mengamati nilai terkecil, terbesar, dan rata dengan tujuan memberikan gambaran terkait data yang telah dikumpulkan dengan kriteria. Berikut merupakan hasil pengolahan analisis statistic deskriptif terhadap variabel disiplin kerja preventif, lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 12
Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja Karyawan

No	Kode Indikator	Pilihan Responden					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	PK1	0	0	3	6	41	4,76	Sangat Tinggi
2	PK2	0	0	4	17	29	4,50	Sangat Tinggi
3	PK3	0	0	7	16	27	4,40	Sangat Tinggi
4	PK4	0	0	0	18	32	4,64	Sangat Tinggi
5	PK5	0	0	0	11	39	4,78	Sangat Tinggi
6	PK6	0	0	4	7	39	4,70	Sangat Tinggi
Rata-rata variabel produktivitas kerja karyawan							4,63	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan table 12 diatas diperoleh nilai untuk PK1, PK2, PK3, PK4, PK5, dan PK6 secara berturut-turut diperoleh 4,76; 4,50; 4,40; 4,64; 4,78; dan 4,70 hingga rata-rata produktivitas kerja karyawan sebesar 4,63 dengan kriteria sangat tinggi.

Tabel 13
Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Preventif

No	Kode Indikator	Pilihan Responden					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	DK1	0	0	0	12	38	4,76	Sangat Tinggi
2	DK2	0	0	1	10	39	4,76	Sangat Tinggi
3	DK3	0	0	2	7	41	4,78	Sangat Tinggi
4	DK4	0	0	0	7	43	4,86	Sangat Tinggi
5	DK5	0	0	0	4	46	4,92	Sangat Tinggi
6	DK6	0	0	1	5	44	4,86	Sangat Tinggi
Rata-rata variabel disiplin kerja preventif							4,82	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai untuk DK1, DK2, DK3, DK4, DK5, dan DK6 secara berturut-turut diperoleh 4,76; 4,76; 4,78; 4,86; 4,92; dan 4,86 hingga rata-rata disiplin kerja preventif sebesar 4,82 dengan kriteria sangat tinggi.

Tabel 14
Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Kode Indikator	Pilihan Responden					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	LK1	0	0	2	9	39	4,74	Sangat Tinggi
2	LK2	0	0	4	16	30	4,52	Sangat Tinggi
3	LK3	0	0	2	9	39	4,74	Sangat Tinggi
4	LK4	0	0	2	8	40	4,76	Sangat Tinggi
5	LK5	0	0	2	4	44	4,84	Sangat Tinggi
6	LK6	0	0	3	5	42	4,78	Sangat Tinggi
Rata-rata variabel lingkungan kerja non fisik						4,73	Sangat Tinggi	

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan table 14 diatas diperoleh nilai untuk LK1, LK2, LK3, LK4, LK5, dan LK6 secara berturut-turut diperoleh 4,74; 4,52; 4,74; 4,76; 4,84; dan 4,78 hingga rata-rata lingkungan kerja non fisik sebesar 4,73 dengan kriteria sangat tinggi.

Analisis Koefisien Korelasi

Berikut merupakan hasil koefisien korelasi :

Tabel 15
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		Correlations		
		DK	LK	PK
DK	Pearson Correlation	1	.499*	.405**
	Sig. (2-tailed)		.015	.004
	N	50	23	50
LK	Pearson Correlation	.499*	1	.285
	Sig. (2-tailed)	.015		.187
	N	23	23	23
PK	Pearson Correlation	.405**	.285	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.187	
	N	50	23	50

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 15 nilai koefisien korelasi DK (disiplin kerja preventif) sebesar 0,405 dimana nilai tersebut berada rentang 0,40-0,599 yang berarti tingkat hubungan antara disiplin kerja preventif terhadap produktivitas kerja karyawan pada tingkatan hubungan yang cukup.

Nilai koefisien korelasi LK (lingkungan kerja non fisik) sebesar 0,285 dimana nilai berada pada rentang 0,20-0,399 yang berarti tingkat hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada tingkatan hubungan yang rendah.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut ini hasilnya :

Tabel 16
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.475	7.533		,196	.846
	DK	.384	.204	.265	1.887	.065
	LK	.618	.269	.322	2.295	.026

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil table 16 perhitungan menggunakan SPSS *statistic* versi 22 diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,475 + 0,384DK + 0,618LK + e$$

1. *Constant* sebesar 1,475 artinya jika nilai variabel disiplin kerja preventif (DK), lingkungan kerja non fisik (LK) = 0 maka nilai produktivitas kerja karyawan 1,47.
2. Regresi linier variabel disiplin kerja preventif (DK) = 0,384 dapat diartikan bahwa peningkatan variabel 1 point maka akan meningkat produktivitas kerja karyawan sebesar 0,384.
3. Regresi linier variabel lingkungan kerja non fisik (LK) = 0,618 dapat diartikan bahwa peningkatan variabel 1 point maka akan meningkat produktivitas kerja karyawan sebesar 0,618.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

- a. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil pengelolahan uji parsial variabel disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja.

Tabel 17
Hasil Uji Hipotesis Parsial Variabel Disiplin Kerja Preventif

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	10.776	5.547	1.943	.058
	TOTAL_D_K	.588	.191	.405	3.070

Sumber : hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji parsial seperti tabel 17 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,070 dan drajat signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Kemudian ($n=50$; $\alpha=5\%$) = 1,677 yang diperoleh dari hasil t_{tabel} dan artinya $t_{hitung} 3,070 > t_{tabel} 1,677$ dengan taraf signifikansi $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak data H_a diterima, dengan kesimpulan disiplin kerja preventif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 18
Hasil Uji Hipotesis Parsial Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	3.1166	7.307	.433	.667
	TOTAL_LK	.838	.249	.438	3.371

Sumber : hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji parsial seperti tabel diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,371 dan drajat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Kemudian ($n=50$; $\alpha=5\%$) = 1,677 yang diperoleh dari hasil t_{tabel} dan artinya $t_{hitung} 3,371 > t_{tabel} 1,677$ dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak data H_a diterima, dengan kesimpulan disiplin kerja preventif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (dependen). Berikut ini hasil pengolahan uji simultan variabel disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 19
Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.217	2	32.609	7.765	.001 ^b
	Residual	197.363	47	4.199		
	Total	262.580	49			

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 19 hasil uji F atau uji simultan diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 7,765 dan 0,001 yang berarti $0,001 < 0,05$. Nilai dari f_{tabel} ($df1=2$. $Df2=50-2-1=47$; $\alpha=5\% = 3,20$ atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $7,765 > 3,20$. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan. Berikut ini merupakan hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 20
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.620	1.718

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 20 dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,620 yang berarti bahwa pengaruh variabel disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Sedangkan sisanya (100% - 62% = 38%) dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteilti diantaranya tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, sarana dan prasarana, dan kompensasi.

Pembahasan

1. Disiplin Kerja Preventif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti membuktikan bahwa benar ada pengaruh antara Disiplin kerja preventif dengan produktivitas kerja. Variabel disiplin kerja preventif berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PT. Goodyear Indonesia, Tbk. Ketika disiplin kerja preventif diterapkan dengan baik, pekerja cenderung lebih terorganisir dan efisien, mengurangi waktu yang terbuang akibat keselahan, kecelakaan, atau gangguan lainnya hal ini secara meningkatkan produktivitas kerja karena karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tanpa hambatan yang tidak perlu.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh jurnal Bayu Setiawan (2021) yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja Preventif Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail. Sehingga variabel disiplin kerja preventif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Goodyear Indonesia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti membuktikan bahwa benar ada pengaruh antara Lingkungan dengan produktivitas kerja. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Maka variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PT. Goodyear Indonesia, Tbk. Lingkungan yang mendukung secara emosional dan sosial dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi stres, dan mendorong kolaborasi antar tim. Karyawan yang merasa dihargai, memiliki hubungan kerja yang baik, dan mendapat dukungan dari pimpinan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh ketegangan, komunikasi buruk, atau kurangnya apresiasi dapat menurunkan motivasi dan menghambat produktivitas. Dengan kata lain, lingkungan kerja non-fisik yang positif dapat menciptakan suasana yang produktif dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh jurnal jurnal Sefta Ariansah, Sri Wahyuningsih (2023) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Megasari Makmur 1 Bagian Produksi. Sehingga variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Goodyear Indonesia.

3. Disiplin Kerja Preventif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti membuktikan bahwa benar ada pengaruh antara signifikan disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik. Disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Goodyear Indonesia, Tbk. Dengan penelitian ini disiplin kerja preventif membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan teratur, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan mengurangi gangguan, kesalahan, dan ketidakpastian, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Lingkungan kerja non fisik memainkan peran kunci dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Komunikasi yang efektif, hubungan interpersonal yang baik, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan semuanya berkontribusi pada suasana kerja yang mendukung produktivitas. Lingkungan kerja non fisik yang baik membantu menciptakan karyawan merasa termotivasi, dihargai, dan didukung, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Goodyear Indonesia, Tbk. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kosasih Kosasih, Heri Sapari Kahpi, Azhar Affandi, Denok Sunarsi (2021) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik dan Disiplin Kerja Preventif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Graha Curah Niaga Di Tangerang" bahwa ada lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja preventif berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja preventif terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas berikut adalah sarana yang bisa peneliti sampaikan, saran untuk perusahaan dan peneliti selanjutnya sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan
Meningkatkan lingkungan kerja non fisik dengan cara menjaga harmonis antar rekan kerja untuk mendorong komunikasi terbuka dan saling menghormati. Mengadakan kegiatan tim secara rutin, memberikan apresiasi atas kontribusi rekan kerja dan menangani konflik secara langsung dan konstruktif juga memperkuat hubungan. Karyawan yang merasa dihargai dan bekerja dengan baik bersama tim cenderung lebih termotivasi dan lebih produktif mengurangi gangguan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- b. Bagi Penelitian Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar objek penelitian ini dipeluas pada regional lain yang lebih besar dalam sektor perusahaan manufaktur, sehingga dikembangkan faktor-faktor lain (tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, sarana dan prasarana, dan kompensasi) yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, N. A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Disiplin Kerja Preventif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *CiDEA Journal*, 2(1), 92-103.
- Ahmad, S. D., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pembangunan Di Pt. Sulthan Salman Jaya. *eProceedings of Management*, 7(1).
- Mochamat, A. A., & Mahfudiyanto. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. *BMIA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(1), 19-32.
- Fitria, G. A., & Triesninda, P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Preventif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Negeri 10 Surabaya Selama Pandemi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(6), 8273-8284.
- Ariansah, S., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Preventif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT.Megasari Makmur 1 Bagian Produksi). *Journal on Education*, 5(4), 16614-16621.
- Azwar, A., Rajindra, R., & Mutmainnah, M. (2021). Influence of Work Environment non-physical and Work Discipline preventive on Employee Work Productivity at PT. Surya Setia Prosperity Hammer. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHES)*, 3(4), 242-249.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibun, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.(disiplinkerja dan indikator)
- Kosasih, K., Kahpi, H. S., Affandi, A., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik dan Disiplin Kerja Preventif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Graha Curah Niaga Di Tangerang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 1(1), 1-10
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perencanaan, Pengembangan, Pengelolaan Pegawai*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Marsa, M., Toto, H. D., Sukmawati, S., & Nurdiana, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Preventif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Sinjai. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 325-335.
- Marwansyah. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya.
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Preventif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadipayana*, 9(1), 1-14.
- Setiawati, R. D., & Putra, H. M. M. (2022, November). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sakura java indonesia. In *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi dan Teknik* (Vol. 4, pp. 147-157).

- Siagian, Sondangan. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sinungan, M. (2014). *Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Demak, C. Y. S., Esther, P. A. P., & Edy, A. A. (2023). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY. *International Journal of Social and Management Studies*, 4(3), 91-97.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan ke-24*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Buku Press.
- Sukanto, R., Indriyo, G. (2018). *Manajemen produksi*. Yogyakarta: BPFE
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana
- Wildani, N. M. A., Arisman, A., & Oktaviani, N. F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisikTerhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV Putra AR Ciamis). *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 2(2), 01-10.
- Wirawan. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Salemba Empat.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis*. Bandung: Alfabeta.
- Zainal, V. R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.