PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.RIGUNAS AGRI UTAMA KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Oleh :
Reski
Pembimbing : Marnis dan Liswar Hamid

Faculty Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : reskireski55@yahoo.co.id

Effect Of Work Environment And Discipline Of E mployees Performance PT .Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu

ABSTRACT

This research aim to know how Work environment variable and discipline of work productivity PT .Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu. As for becoming population in this reseacrh is counted 53 people employees PT. Rigunas agri utama kabupaten indragiri hulu. Used data by analisys is descriptive, despitefully also use quantitative analisys that is using double linear regression constructively SPSS version program 16. From result of examination which have been simultan regresi test (uji F) indicate that work environment variable and discipline by simultan have an effect on signifikan to work productivity. Result of test parsial (Test t) indicating that work environment and discpline by parsial have an effect on signifikan of work productivity to PT .Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu.

Keyword: work environment, discipline, work productivity

PENDAHULUAN

Membahas permasalahan sumber daya manusia sebenarnya dapat dianalisa dari dua aspek, yakni dari aspek kuantitas dan aspek kualitas. Dari aspek kuantitas, potensi sumber daya manusia Indonesia relatif sangat besar mengingat jumlah penduduknya sangat banyak. Namun dari aspek kualitas, Indonesia masih mengalami kekurangan tenaga kerja (SDM) yang berkualitas sesuai dengan tuntutan jabatan dan profesi pekerjaan. Kondisi ini yang menyebabkan proses pembangunan mengalami ketimpangan.

Di satu sisi pembangunan mengalami pertumbuhan yang cepat, namun di sisi lain masyarakat miskin dan pengangguran terus meningkat. Upaya yang dilakukan pemerintah adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkesinambungan sehingga tenaga kerja kita memiliki daya saing yang tinggi.

Secara sederhana, produktivitas adalah rasio antara output dengan

keseluruhan input yang digunakan dalam proses produksi barang dan jasa. Untuk memicu peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan cara :

1. Menggunakan input yang sama, memperoleh hasil yang lebih besar.
2. Menggunakan input relatif lebih kecil, memperoleh hasil yang sama.
3. Menggunakan input relatif lebih besar, memperoleh hasil yang jauh lebih besar.

Dengan demikian, maka dapat dipertegas bahwa konsep produktivitas terkait dengan penerapan prinsip efektivitas dan efisiensi. Artinya, setiap perusahaan dituntut untuk melakukan gerakan efektivitas dan efisiensi dalam upaya memicu peningkatan produktivitas kerja karyawan.

PT. Rigunas Agri Utama adalah suatu perusahaan yang awalnya berdiri pada tahun 1994 bergerak di pengolahan kelapa sawit. Bidang usaha dari perusahaan ini didirikan sesuai dengan adanya kebutuhan untuk pengolahan hasil panen yang dihasilkan oleh masyarakat setempat. Tandan buah sawit (TBS) tersebut memerlukan pengolahan paling lambat 24 jam setelah buah sawit berada dilokasi perusahaan PT. Rigunas Agri Utama Tandan buah sawit (TBS) tersebut memerlukan pengolahan paling lambat 42 jam setelah buah sawit berada dilokasi perusahaan untuk dijadikan *kernel palm oil* (PKO) yang berasal dari inti yang berada didalam cangkang dan *crude palm oil* (CPO) yang berasal dari daging buah.

Berdasarkan Tabel, dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan mengalami fluktuasi dari tahun ketahun dan yang paling terendah adalah pada tahun 2012. hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain lingkungan kerja dan kedisplinan para karyawan PT. Rigunas Agri Utama.

Menurut **Wibowo (2007:109)** adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kualitas sumber daya atau karyawan, tingkat disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kantor sebagai penunjang dalam bekerja,dan tingkat keefisienan karyawan dalam bekerja.

Tingkat produktivitas kerja karyawan bergantung pada disiplin kerja para karyawan itu sendiri. Dengan adanya disiplin kerja dari para karyawan maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja para karyawan tidak ada maka akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Dimana kita ketahui bahwa masalah disiplin kerja pada saat ini sangat banyak dihadapi oleh perusahaan. Karyawan banyak yang malas bekerja, pulang sebelum waktu pulang. Pada saat jam istirahat atau jam makan siang para karyawan lebih memilih makan diluar dan pulang kerumah pada makan siang. Pada saat waktu masuk kantor tiba banyak yang datang terlambat

sehingga jam produksi berkurang yang akan menyebabkan target produksi perhari berkurang pula, dengan demikian target produksi perbulan tidak akan tercapai. Ada juga karyawan yang malas bekerja dan tidak masuk kerja dengan alasan sakit, tetapi kenyataannya tidak.

Sementara itu berkaitan dengan masalah kedisiplinan para karyawan PT. Rigunas Agri Utama, terlihat pada saat libur diwaktu lebaran karena masih banyak karyawan yang menambah waktu liburnya. Namun ada juga karyawan yang tidak masuk kerja padahal waktu libur lebaran telah habis. Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka produktivitas karyawan akan menurun yang nantinya akan berdampak pada perusahaan yang akan mengalami penurunan jumlah produksinya, sehingga tujuan tidak akan tercapai. Untuk itu setiap karyawan hendaknya mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan perusahaan terhadap pekerjaan bagian pengolahan menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan bagian pengolahan kelapa sawit PT. Rigunas Agri Utama. Sifat seperti ini harus dibuang jauh-jauh agar produktivitas karyawan tidak menurun. Jika hal ini dibiarkan terus maka akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa pada tahun 2009 dengan tenaga kerja 157 orang, Total hari efektif kerja yang ditetapkan adalah 290 hari/karyawan,setelah dihitung maka diperoleh karyawan yang alfa adalah sebanyak 11 karyawan/harinya dengan tingkat absensi 7%,lambat masuk kantor sebanyak 13 orang/harinya dengan tingkat absensi 12%,sedangkan untuk karyawan yang cepat pulang sebanyak 14 karyawan/harinya dengan tingkat absensi 9%. pada tahun 2010 dengan tenaga kerja 155 orang, Total hari efektif kerja yang ditetapkan adalah 290 hari/karyawan, maka diperoleh karyawan yang alfa adalah sebanyak 11 karyawan/harinya dengan tingkat absensi 13%, lambat masuk kantor sebanyak 12 orang/harinya dengan tingkat absensi 8%, sedangkan untuk karyawan yang cepat pulang sebanyak 12 karyawan/harinya dengan tingkat absensi 8%. pada tahun 2011 dengan tenaga kerja 152 orang, Total hari efektif kerja yang ditetapkan adalah 290 hari/karyawan, maka diperoleh karyawan yang alfa adalah sebanyak 9 karyawan/harinya dengan tingkat absensi 6%, lambat masuk kantor sebanyak 16 orang/harinya dengan tingkat absensi 11%, sedangkan untuk karyawan yang cepat pulang sebanyak 15 karyawan/harinya dengan tingkat absensi 10%. pada tahun 2012 dengan tenaga kerja 145 orang, Total hari efektif kerja yang ditetapkan adalah 290 hari/karyawan, maka diperoleh karyawan yang alfa adalah sebanyak 8 karyawan/harinya dengan tingkat absensi 6%,lambat masuk kantor sebanyak 13orang/harinya dengan tingkat absensi 9%, sedangkan untuk karyawan yang

cepat pulang sebanyak 16 karyawan/harinya dengan tingkat absensi 11%. pada tahun 2013 dengan tenaga kerja 116 orang, Total hari efektif kerja yang ditetapkan adalah 290 hari/karyawan,maka diperoleh karyawan yang alfa adalah sebanyak 6 karyawan/harinya dengan tingkat absensi 6%, lambat masuk kantor sebanyak 14 orang/harinya dengan tingkat absensi 12%, sedangkan untuk karyawan yang cepat pulang sebanyak 17 karyawan/harinya dengan tingkat absensi 15%.

Dari penjelasan diatas dapat kita simpulkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama. Pada Tahun 2008-2012 dari tahun 2008-2012 mengalami fluktuasi. Dengan rata-rata persentase untuk lima tahun terakhir ini diperoleh karyawan yang alfa sebanyak 6,2%, karyawan yang terlambat masuk 9,6%,dan karyawan yang cepat pulang sebanyak 10,6%. Hal ini tentu disebabkan oleh faktor disiplin kerja yang kurang baik dari para karyawan, hal ini juga bisa mengakibatkan kerja tidak efektif dan menurunnya produktivitas kerja karyawan. hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh **Henry Simamora (2004 :153).** Bahwa apabila absensi keryawan melebihi 5 % dalam setahunnya maka hal itu akan dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap perusahaan tersebut. Hal ini tentu disebabkan oleh faktor disiplin kerja yang kurang baik dari para karyawan, hal ini juga bisa mengakibatkan kerja tidak efektif dan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Selain masalah kehadiran ada juga karyawan yang melakukan pelanggaran pada saat melakukan pekerjaan yaitu masih banyak karyawan yang tidak menggunakan alat perlindungan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja, Dalam hal penggunaan mesin-mesin, masih ada karyawan yang menggunakannya tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, padahal pihak perusahaan telah memberikan arahan tentang penggunaan mesin-mesin tersebut. selain masalah kedisiplinan, lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama sesuai sengan teori **wibowo (2007:109)**.

Lingkungan organisasi atau perusahaan adalah salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. lingkungan perusahaan dapat dikategorikan menjadi dua bagian yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

Setelah melakukan peninjauan dilokasi penelitian dan sempat mewawancarai beberapa karyawan dan manajer, adapun masalah yang terjadidilingkungan perusahaan PT. Rigunas Agri Utama adalah

1. Dari lingkungan fisiknya masih terlihat kurang ideal karena temperatur disetiap ruangannya belum begitu memadai dan belum begitu nyaman. *Air*

Conditeonernya kurang optimum sehingga membuat para pegawai belum merasa nyaman hal ini terbukti adanya beberapa AC yang rusak dan belum diperbaiki terutama yang ada diruangan penyambut tamu.

2. kebersihan ruangan masih kurang, masih sedikitnya sekat pembatas meja karyawan yang membuat mereka ketika menyelesaikan tugas menjadi kurang privasi, dan kebisingan karena banyaknya karyawan yang bercerita ketika jam kerja dan keluar masuk ruangan pada saat karyawan lain bekerja.

sedangkan dari lingkungan non fisiknya seperti beberapa karyawan kurang beradaptasi dengan karyawan yang lainnya dan kurangnya kerja sama tim yang solid, perbedaan pandangan, dan latar belakang pendidikan yang berbeda membuat hubungan dengan rekan sekerja menjadi tidak kompak, sehingga terap timbul konflik yang membuat kerja sama tim tidak berjalan lancar. perbedaan ini dapat terjadi karena masing-masing individu mempunyai kebutuhan, kepentingan maupun harapan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, Peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dan mengambil judul tentang "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.RIGUNAS AGRI UTAMA KABUPATEN INDRAGIRI HULU"

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, dalam penelitian ini dapat diidentifikasikan masalah yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian pengolahan kelapa sawit PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu?

Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit

PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu.

3. Mengetahui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu.

Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis
   Peneliti dapat menerangkan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kondisi sebenarnya.
2. Bagi organisasi atau perusahaan, dapat digunakan sebagai sarana informasi dan bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Bagi Pihak Lain
   Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan pengetahuan, bacaan-bacaan, referensi dalam perkuliahan dan penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan kerja

Menurut **Forehand dan Gilmer** (dalam Agustini, 2006:8) " lingkungan kerja adalah suatu set ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam organisasi tersebut". Cikmat (dalam Nawawi, 2003:292) menyatakan bahwa "lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi".

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a) Lingkungan kerja Fisik

Menurut **Sedarmayanti (2001:21)**, "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun scara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, Seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Sadarmayanti (2001:31),**"Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan

hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut **Nitisemito (2000:171-173)** Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Indikator lingkungan kerja

(Kartono,2006:21)

1. Perlengkapan kerja
2. Kondisi tempat kerja
3. Hubungan antar personal
4. Keamanan kerja
5. Kenyamanan kerja
6. Suasana kerja

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan (kondisi) dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan bekerja. menurut **anoraga**, dalam buku **Yuniarsih dan Suwatno,(2009: 157),** menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah : lingkungan kerja atau suasana kerja yang baik.

Disiplin

Riva'I (2006:115), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sinungan (2003 : 145) mengatakan bahwa disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan-ketaatan ditetapkan pemerintah seperti etika, norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu.

Indikator Disiplin

1. Kehadiran
2. Jam kerja
3. Sikap dan etika kerja
4. Tanggung jawab pada pekerjaan
5. Kepatuhan pada standar waktu penyelasaian kerja
6. Kepatuhan pada peraturan dan tata tertib.

(riva'i,2006 :444)

Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin sangat penting dalam suatu organisasi pemerintahan untuk menciptakan produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja sebagaimana dikemukakan Musanef (2002) dalam buku **Marnis (2011:9)** bahwa disiplin juga tidak kalah pentingnya

dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh karena itu dalam setiap anggota perlu ditegakkan disiplinnya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pokoknya dapat ditingkatkan.Oleh sebab itu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya. Menurut **Yulk (2009 : 174)** menyatakan bahwa "Disiplin merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan". Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

Produktivitas Kerja

Greeberg dalam Tjutju & Suwatno (2009: 157) mengemukakan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Menurut **Cascio (dalam Almigo, 2004 : .53)** definisi produktivitas kerja adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan.

Sedangkan menurut **Paul Mali dalam Tjutju & Suwatno (2009: 157)** bahwa produktivitas berkaitan dengan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien.

Fischer, Schoenfeldt, Dan Shaw dalam Muchdarsyah (2003: 22) menyimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja bukan sekedar merupakan fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja, melainkan juga sangat tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya.

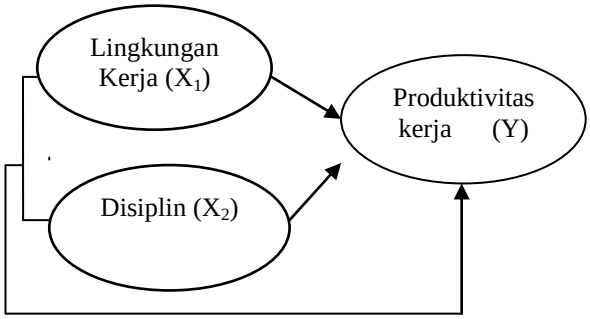
Indikator – indikator Produktivitas Kerja

Yang menjadi indikator-indikator Produktivitas kerja :

1. Target
2. Mutu hasil kerja
3. Pengetahuan tekhnis
4. Absensi
5. Pemeliharaan mesin dan peralatan

(Umar dalam Triyono (2012: 63)

Kerangka Penelitian



Sumber **:** ***Tjutju & Suswanto(2009) dan Marnis (2011).***

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel-variabel yang akan diteliti dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas *(independent*

variabel) dan variabel terikat *(dependent variabel).*

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indaragiri Hulu.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indaragiri Hulu.
3. Diduga kedisilinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indaragiri Hulu.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indaragiri Hulu.

Jenis dan Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber data dari penelitian ini terdiri dari:

1) Data primer

Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau interview dengan responden serta data-data lainya yang diperoleh dari objek penelitian.

2) Data sekunder

yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi. Dimana datanya berupa data produksi, data jumlah karyawan,dan data lain yang relevan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

1). Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu berjumlah 116 orang. Untuk penelitian ini dibutuhkan sampel,maka penentuan jumlah sampel yang digunakan rumus Slovin dalam. (**Husein Umar,2003:136)**

2). Sampel

Sampel adalah bagian terkecil dari populasi(**Umar, 2003 : 138).** Untuk menentukan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, digunakan rumus slovin sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

$$n = \frac{116}{1 + 116\ (10\%)}$$

n = 116
2,16
n = 53
maka, n = 53 orang (dibulatkan)

2.7.Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan data penelitian ini adalah :

a. Wawancara (*Interview*)

Merupakan prosedur pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pemimpin perusahaan serta karyawan yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti.

b. Kuisioner

Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan yang ditujukan kepada responden yang akan dijadikan sampel. Dengan mencatat data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada.

3.Hasil Penelitian

3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu.

Berdasarkan hasil Uji F, Lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas Kerja karyawan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu.

Sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu dijabarkan menjadi hipotesis statistic (H_0 = Hipotesis nol, H_1 = hipotesis alternatif), yaitu :

a. H_0 = Lingkungan kerja dan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
b. H_1 = lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.538	2	5.769	37.335	.000[a]
		7.726	50	.155		
	Total	19.263	52			

a. Predictors: (Constant), disiplin , lingkungankerja

b. Dependent Variable: produktivitaskerja

Dari hasil pengolahan F hitung sebesar 37.335 dengan signifikansi (0,000). F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

F tabel = n – k – 1 ; k
= 53– 2 – 1 ; 2
= 50 ; 2
= 3,183 (lihat tabel statistics – tabel f pada df 50;2)

Keterangan n : jumlah sampel
K :jumlah variabel bebas
1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (37.335)> F tabel (3,183) dengan

Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel indpenden (lingkungan kerja dan disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja Karyawan) PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu . maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten indragiri Hulu (Uji t).

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan berikut:

t tabel = alpha/2, n – k - 1
= 0,05/2 : 53 – 2 - 1
= 0,025 : 50
= 2,678

Keterangan: n : jumlah sampel
k:jumlah variabel bebas
I: konstan

1. Variael X1 (lingkungan kerja), diketahui t hitung (4,096) > t tabel (2,678) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja karyawan.
2. Variabel X2 (disiplin), diketahui t hitung (6,647) > t tabel (2,6678) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan.

Dari hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Dan disiplin mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas Kerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakkan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu dengan F hitung lebih besar dari F tabel dengan Signifikan lebih kecil dari tingkat kesalahannya. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja lebih dominan dari pada variabel lingkungan kerja (variabel independen) terhadap variabel produktivitas kerja (variabel dependen).
2. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan (bermakna) terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisi regresi linier berganda, dimana hasil t hitung dari variabel lingkungan kerja lebih besar dari t tabel dan level

signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahannya.

3. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier berganda dimana hasil t hitung dari variabel disiplin kerja lebih besar dari t tabel dan level signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahannya.

SARAN

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Karyawan harus selalu menggunakan alat-alat perlindungan kerja (helm, sepatu bot, masker, atau pun penutup telinga agar suara bising dari mesin pengolah tandan buah segar (TBS) agar tidak mengganggu konsentasi .. selain itu karyawan harus saling bekerja sama antar karyawan ataupun bekerja sama dengan atasan agar tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik. Perusahaan juga dapat membuat sarana seperti tempat ibadah . diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan seperti asuransi agar karyawan bekerja dengan rasa aman dan nyaman.
2. Perusahaan harus mempetimbangkan disiplin kerja karyawan agar produktivitas dapat lebih ditingkatkan lagi. Disiplin dalam hal ini adalah kehadiran dari karyawan yang tidak mencapai 100%, hal ini bisa di akibatkan karyawan sakit, izin atau alfa. Selain itu juga dari tingkat pelanggaran kerja karyawan dalam hal menggunakan perlengkapan kerja sebagai perlindungan. Apabila masih ada karyawan yang tidak mematuhi disiplin kerja, pihak perusahaan berhak memberikan sanksi tegas terhadap karyawan. Sanksi ini bisa berupa pemberian surat peringatan agar karyawan dapat memperbaiki kesalahannya.
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan hendaknya mengadakan evaluasi berkala untuk dapat mengetehui kualitas kerja karyawan dari tahun ke tahun, kemudian meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan melakukan upaya peningkatan keahlian dan keterampilan untuk karyawan sesuai dengan tugas tugas pokok dan fungsinya. Selain itu, pemberian motivasi secara terus oleh pimpinan juga meningkatkan hasil kerja.
4. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa produktivitas kerja agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis, saran dari penulis untuk meneliti variabel pengawasan .

DAFTAR PUSTAKA

Ahadiningsih, Restu, 2010.*Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai*, http.repository.usu.ac.id.

Bangun,Wilson. 2012. *Pemeliharaan Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Erlangga.

Dessler, Garry. 2006. *Manajemen Sumber Daya ManusiaEdisi 10*.jakarta.

Fathoni, abdurrahmat.2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta

Fuanida Afni 2010 "*Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang".*

Fitriatin 2010 "*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.*

Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Bumi Asih.

Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI

Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Hasibuan, SP Malayu. *Edisi Revisi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Asih.

Ilham. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira, Semarang*. http://eprints.undip.ac.id/989/

Isyandi. B, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Global*, UNRI PRESS, Pekanbaru.

Johar Arifin, 2005, *Aplikasi Exel Dalam Statistik dan Riset Terapan*, Cet Pertama, PT. Alex Media Koputindo.

Manullang, M. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta

Mathis, $Robert L dan John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: PT Salemba Empat

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka cipta.

Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Salemba Empat.

Marnis.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia II,* Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

Manullang, M. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mapparenta. 2007. *The influence of education, training ang discipline on employee productivity halmahera, north maluku province.*

Prestawan Anang 2010 *"Hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadapproduktivitas kerja karyawan asuransi jiwa bersama bumiputera Surakarta".*

Rivai,Veithzal.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Rivai, Veithzal dan Ahmad Fauzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen P dan Timothy Ajudge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:

Salemba Empat

Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Penerbit :Salemba empat, Jakarta.

Sugiono , 2002. *Metode Penelitian Administrasi* , cet. Kedelapan. Alfabeta. Bandung.

Suwatno, dan Tjutju. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alvabeta.

Sinungan, Muchdarsyah, 2003, *Produktivitas*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Salinding roni 2010 "*Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas Kerja karyawan pada PT. Erajaya swasembada cabang Makassar".*

Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Ofsett

Siagian, P Sondang,2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja,Jakarta:Rineka Cipta

Timothy A. Judge, Lise M. Saari. 2004. *Employee dicipline.*

Trisyulianti Erlin dan Lestari T 2010 "*Hubungan lingkungan kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor)".*

Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia kunci sukses meningkatkan kinerja, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja*. Jakarta : PT Suka buku.

Tu'u, T. 2004. *Peran Disiplin dan Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta : PT. Gramedia.

Tohardi, Ahmad, 2002, *Pengantar Manajemen Strategik,*

Penerbit Bina Pustaka, Jakarta

Umar, Husein. 2006. *Performance Appraisal*. Yogyakarta: rajawali.

Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.Grafindo Persada

Yuningsih Sari Adilla 2011 "*Analisis pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Indonesia Marina Shipyard".*