

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi yang baik tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis teoritis, konseptual, moral dan para pelaku organisasi atau perusahaan disemua tingkat pekerjaan amat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagaisarana penting dalam peningkatan produktivitasnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri Afriyani Christian dan Lena Farida (2016) dalam *Journal of Management and Fisip*, hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan atau sebagian memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk

mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Adapun fenomena yang ada di PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan adanya gejala-gejala kecenderungan penurunan produktivitas kerja karyawan seperti kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya dimana kurang tertibnya karyawan dalam menggunakan jam kerja, masih adanya karyawan yang bermain-main pada saat jam kerja, dan munculnya kebosanan kerja. Hal inilah yang menjadi permasalahan yang dianggap perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan, seharusnya dengan tingginya insentif dan tersedianya sarana dan prasarana yang diberikan maka seharusnya produktivitas kerja karyawan sudah harus baik, namun kenyataannya produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan belum maksimal. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan sehingga terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik yaitu disiplin diri, disiplin yang timbul dari dalam diri tanpa adanya paksaan sehingga karyawan dapat menerima pekerjaan yang diberikan kepadanya tanpa paksaan karena sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu, dapat dilihat dari tingkat absensinya. Berikut daftar absensi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1: Data Absensi Karyawan bagian Produksi Pada PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2024

No	Tahun	Karyawan Bagian Produksi	Absensi		
			Sakit	Izin	Alpa
1	2020	40	14	38	21
2	2021	43	11	28	25
3	2022	46	17	20	19
4	2023	48	13	31	22

Sumber : PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu 2025

Pada tabel 1.1 penulis dapat menjelaskan bahwa absensi karyawan dari tahun 2020 s/d 2023 mengalami *fluktuatif*, dimana diketahui bahwa dari keseluruhan karyawan tersebut pada tiap tahunnya masih dijumpai adanya sebagian karyawan yang tidak hadir pada hari kerja, hal ini menandakan masih kurangnya disiplin kerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Swandono Sinaga (2016) dalam Journal of Management and Fisip, hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan atau sebagian memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau.

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah mencakup semua alat dan bahan yang ditemui, baik secara individu maupun kelompok, lingkungan tempat orang bekerja, cara mereka bekerja, dan pengaturan kerjanya. Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu

hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja (yang meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengaman, suara bising yang ditekan seminimal mungkin), dari kondisi hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung lain.

Adapun fenomena yang terjadi di PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu adalah lingkungan yang tidak kondusif terlihat pada bagian lingkungan pabrik yang lembab dan bau menyengat akibat limbah pabrik. Serta ruangan yang gelap dan panas. Dan di ruangan mesin-mesin pabrik banyak yang sudah rusak kemudian kurangnya pencahayaan yang normal, sehingga teknisi yang ingin memperbaiki terganggu dan susah untuk menyelesaikan tugasnya, sedangkan lingkungan karyawan kantor yang rusak, seperti printer dan komputer yang rusak dan tidak diperbaiki. Semua itu membuat karyawan menjadi susah untuk menyelesaikan tugas dan bahkan menjadi kendala untuk mengerjakannya.

Tabel 1.2: Lingkungan Kerja Karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu

No	Lingkunga Kerja	Keterangan
1.	Fasilitas Kerja	Setiap karyawan wajib menggunakan alat-alat pelindung yang sudah disediakan oleh perusahaan yaitu helm, kacamata, masker, sarung tangan, dan sepatu.
2.	Penerangan cahaya ditempat Kerja	Terdapat 54 lampu (12 tidak berfungsi)
3.	Akses jalan	Saat hujan jalan sulit dilalui
4.	Udara tempat kerja	Bercampur dengan bau-bauan sawit

5.	Tingkat keamanan	Masih terjadi pencurian buah kelapa sawit, karena hanya dijaga 4 orang satpam
6.	Alat berat	Memiliki 4 alat berat dengan kondisi kurang baik (tetap digunakan) dan dalam kondisi rusak (tidak digunakan)

Sumber : PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu 2025

Berdasarkan table 1.2 dapat diketahui bahwa lingkungan kerja karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu masih kurang baik, dimana dari 54 lampu tidak berfungsi. Akses jalan yang belum memadai dikarenakan saat hujan turun, jalan menjadi rusak dan sulit dilalui. Tingkat keamanan masih belum baik, ditandai dengan masih seringnya terjadi pencurian buah kelapa sawit karena hanya dijaga 4 orang satpam. Banyaknya mesin pabrik yang rusak dan kurang baik. Alat berat yang dimiliki perusahaan juga dalam kondisi rusak dan kurang baik dan hanya bisa digunakan satu diantaranya sehingga juga bisa menjadi penghambat proses produksi perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Drs. Ribut Suprpto, M.Si (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. Produktivitas merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan sebuah bisnis. Jika produktivitas kerja karyawan meningkat secara signifikan dari waktu ke waktu, perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan.

Produktivitas adalah tingkat kompetensi karyawan dalam melakukan tugas

yang diberikan oleh pimpinan. Menurut Sutrisno (2020:60) produktivitas sangat penting bagi karyawan perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya memperbaiki lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan nyaman. Meskipun pengaruh lingkungan kerja ini masih minim dibandingkan faktor lain, namun hal ini yang bisa mengakibatkan kerugian besar perusahaan untuk mengontrol sistem kerja karyawannya.

Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu menurun karena akibat tidak hadirnya karyawan tanpa alasan dan juga terlambat datang bekerja yang sudah menjadi hal yang biasa bagi sebagian karyawan dan juga akibat mereka memiliki volume kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan.

PT. Gunung Sawit Mas merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan buah tandan segar dari kelapa sawit yang bertempat di Desa Rantau Panjang, Kec. Tambusai yang didirikan pada tahun 2013 dan diresmikan oleh bupati rokan hulu. Bapak Drs.H. Achmad, M.Si. Pengolahan PMKS ini memiliki daya produksi sebesar 45 ton perjam dan merupakan pabrik kelapa sawit (PKS) yang Ke 31, yang beroperasi di Negeri Seribu Suluk. Dimana, perusahaan ini memiliki beberapa departemen dan memiliki jumlah karyawan sebanyak 74 Orang yang terdapat di berbagai departemen. PT. Gunung Sawit Mas. Adapun hasil yang dicapai oleh PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3: Data Jumlah Karyawan bagian produksi & Realisasi Produksi Pada PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2020-2024

No	Tahun	Karyawan Bagian Produksi	Produktivitas Clude Palm Oil(CPO)
1	2020	40	28.072.158
2	2021	43	35.848.587
3	2022	46	37.202.091
4	2023	48	39.326.000
5	2024	35	24.326.334

Sumber : PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa produktivitas PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Desa. Rantau Panjang Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu dalam kurun 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2020 dengan jumlah tenaga kerja 40 orang menghasilkan 28.072.158 CPO/ton. Pada tahun 2021 dengan jumlah tenaga kerja 43 menghasilkan 35.848.587 CPO/ton. Pada tahun 2022 dengan jumlah tenaga kerja 46 orang menghasilkan 37.202.091 ton/CPO. Pada tahun 2023 dengan jumlah tenaga kerja 48 menghasilkan 24.326.334 ton /CPO. Pada tahun 2022 dengan jumlah tenaga kerja 46 orang menghasilkan 37.202.091 ton/CPO. Pada tahun 2024 dengan jumlah tenaga kerja 35 menghasilkan 24.326.334 ton /CPO .

Dari tabel 1.3 maka menunjukan bahwa jumlah produksi yang dilakukan oleh setiap tahunnya tidaklah sama. Hal tersebut dikarenakan dalam menentukan jumlah produk yang akan diproduksi oleh perusahaan didasarkan pada order yang diterima oleh perusahaan dimana dari tahun 2020 -2022 terjadi kenaikan terhadap produksi *Crude Palm Oil (CPO)*, sedangkan tahun 2023 terjadi penurunan

terhadap produksi *Crude Palm Oil (CPO)*.

Sedangkan peningkatan produktivitas menjadi tujuan utama disetiap organisasi. Bagi Negara, produktivitas tinggi menimbulkan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi. Karyawan menerima bayaran yang tinggi, dan laba perusahaan meningkat tanpa menyebabkan inflasi. Bagi masing-masing organisasi, peningkatan produktivitas menghasilkan struktur biaya yang lebih kompetitif dan penawaran harga yang lebih bersaing.

PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu sebagai salah satu perusahaan pemerintah yang melayani kepentingan umum tidak lepas dari kegiatan mengelolah kelapa sawit salah satu penghasilan dari masyarakat setempat. Berdasarkan pengamatan pra-survei dalam pengolahan kelapa sawit PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu belum dilaksanakan secara maksimal.

Sedangkan peningkatan produktivitas menjadi tujuan utama bagi setiap organisasi. Bagi negara, produktivitas tinggi menimbulkan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi. Karyawan menerima bayaran yang tinggi, dan laba perusahaan meningkat tanpa menyebabkan inflasi. Bagi masing-masing organisasi, peningkatan produktivitas menghasilkan struktur biaya yang lebih kompetitif dan penawaran harga yang lebih bersaing.

Berbagai masalah yang dihadapi di PT. Gunung Sawit Mas (GSM) menjadi dasar penelitian ini untuk memberikan solusi atau penyelesaian atas permasalahan yang dihadapi karyawan selama menjalankan pekerjaan ini. Dari berbagai permasalahan di Gunung Sawit Mas (GSM) dimana studi ini membatasi

permasalahan yang harus ditangani pada bidang disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja.

Berdasarkan *research*(penelitian) yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, penelitian ini mencoba mengkaji ulang dan memperdalam pengaruh lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Dari latar belakang yang telah diuraikan dan hasil penelitian berkaitan dengan produktivitas karyawan yang beraneka ragam maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prodduktivitas Karyawan Di PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM)?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM)?
3. Apakah Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM)?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM).
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM).
3. Untuk mengetahui Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM).

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan peneliti tentang pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM).

2. Bagi Perusahaan PT. Gunung Sawit Mas (GSM)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM).

3. Bagi Akademis

Sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut ,mengenai masalah yang serupa dan sebagai tambahan informasi bagi pihak yang membutuhkan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulis.

BAB II: LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam bab II sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V: PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Sedangkan Menurut Rivai dalam Alfiah (2019), disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan.

Sutrisno (2019:86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standars*”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa inggris disciple yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90)

"disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Ansory dan Indrasari (2018:36) "disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Taufik Akbar dan Slamet (2017) "disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan". Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai disiplin kerja yang berarti sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja

2.1.1.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai

instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019:94) adalah:

1. Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan

2. Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

3. Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja.

Menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya

sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

2.1.1.4 Indikator Pengukuran Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang di Disiplinkan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas Disiplin kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukum

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor

Menurut Singodimedjo (2019:94) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Sedangkan menurut pendapat Rivai (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.

3. Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai

Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

5. Etika bekerja

Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indiscipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut W Narasuci, (2018), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas kerja, peralatan, kebersihan,

penerangan, dan ketenangan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja, maka bisa memberikan pengaruh terhadap semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan.

Menurut Mas Yogi Aslian (2019), lingkungan kerja merupakan penjabaran posisi yang terlihat, target dalam kerja yang memiliki tantangan, iklim dalam kerja dan sarana prasarana kerja yang cukup baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika lingkungan kerja tersebut nyaman, sehat, aman serta menyenangkan bagi karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang baik bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang ditemui, baik secara individu maupun kelompok, lingkungan tempat orang bekerja, cara mereka bekerja, dan pengaturan kerjanya. Menurut Nitisemito (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi tugas-tugasnya. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2017) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah semua peralatan dan infrastruktur

yang mengelilingi pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan dan keheningan (Rivai, 2018: 165).

Bedasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka menurut peneliti sendiri lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja ataupun pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan, yaitu seperti komputer, printer, meja, kursi dan lain sebagainya.
- b. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum dapat juga disebut sebagai lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan warna.

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2018) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2017) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Warna

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2. Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaanya.

3. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga pada penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas

karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik pada karyawan. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai atap tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih baik dari pada gedung yang mempunyai atap rendah. Hal lain yang perlu menjadi perhatian adalah volume ruangan harus sebanding dengan jumlah karyawan yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung lebih baik.

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Keamanan atas keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk di sini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.

7. Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) ada beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya yaitu:

1. Pencahayaan dan Warna Ruangan

Pencahayaan adalah cukup cahaya untuk menembus setiap ruang kerja karyawan. Dengan tingkat pencahayaan yang tepat akan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, sedangkan warna ruangan merupakan pilihan warna ruangan yang digunakan untuk bekerja.

2. Suhu Udara dan Suara Bising

Suhu udara merupakan seberapa besar temperature di dalam suatu ruangan kerja karyawan. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang tidak menyenangkan untuk bekerja. Sedangkan suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktifitas pekerja.

3. Ruang Gerak

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk juga peralatan penunjang kerja seperti : meja, kursi, lemari dan sebagainya.

4. Keamanan

Keamanan adalah suatu kondisi bagi karyawan untuk merasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

5. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan adalah komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja, begitu juga hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Budiasa (2021;43) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja

Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sembiring (2020) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan karyawan sebagai individu, motivasi yang didapat seorang karyawan adalah dari rekan-rekan kerja ataupun atasan.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau berisik mampu menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya rasa tidak tenang dalam bekerja. bagi seorang karyawan ketenangan tentu saja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

3. Peraturan kerja

Dalam sebuah organisasi peraturan kerja yang baik jelas mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan dalam pengembangan karir pada perusahaan tersebut.

4. Penerangan

Penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tapi termasuk penerangan matahari. Hal tersebut sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan dalam biaya maka dalam usaha penerangan diusahakan dengan memerlukan sinar matahari.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang cukup yang pertama dilakukan harus adalah pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama dalam ruangan yang cukup panas. Bagi perusahaan yang pertukaran udara dalam ruangan kurang atau masih pengap, maka dapat mengusahakan cara untuk mengatur suhu. Dengan cara membuat ventilasi yang cukup. Seperti pemasangan kipas angin atau AC dan humidifier

6. Keamanan

Pada sebuah lingkungan kerja dengan rasa aman maka akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana dalam hal ini dapat memberikan dorongan semangat dalam bekerja. dan keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan milik pribadi karyawan

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Busro (2018) mengatakan produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Menurut Bukit et. al. (2017) berpendapat Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan.

Menurut Busro (2018) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Busro (2018) berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Busro (2018) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Berdasarkan pengertian para ahli, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan memperoleh hasil berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Produktivitas Kerja

Produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh berbagai macam variabel, termasuk variabel yang berhubungan dengan tempat kerja, lingkungan perusahaan, dan peraturan umum pemerintah. Soedarmanti mengutip Pusat Peningkatan Produktivitas Daerah yang menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja terutama ditentukan oleh enam faktor:

1. Preferensi kerja, mencakup kemampuan bekerja dalam tim, terbuka untuk bekerja dalam shift yang berbeda, dan mampu memikul tanggung jawab baru.
2. Pengendalian industri dan pelatihan teknologi menentukan derajat kualifikasi.
3. Upaya kolaboratif manajemen dan staf untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran kendali mutu menunjukkan interaksi antara dua kelompok orang.
4. Manajemen produktivitas, yaitu proses pengendalian sumber daya dan pengaturan proses kerja yang efisien untuk meningkatkan output.
5. Efisiensi kerja, seperti tugas tambahan dan perencanaan kerja.

2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan bagian terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan penilaian yang signifikan dengan berbagai macam metode penilaiannya, yaitu dapat dilihat dari cara mencapai target dan tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan keluaran (output) yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas jumlah barang atau jasa, berdasarkan waktu standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, contohnya motivasi kerja karyawan, disiplin kerja karyawan, mental dan kemampuan fisik karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2017), indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini sesuai dengan etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan

hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

Produktivitas karyawan sangat penting bagi operasional perusahaan. Hal ini bertujuan dengan peningkatan efisiensi kerja maka tugas dapat terselesaikan secara efektif dan efisien, sehingga pada akhirnya membantu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Indikator seperti berikut ini diperlukan untuk menghitung produktivitas tenaga kerja (Sutrisno, 2020: 60):

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan aktivitas. Kemampuan seorang pegawai sejatinya ditentukan oleh profesionalisme dan kemampuannya dalam bekerja..

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Bertujuan untuk meningkatkan hasil Anda. Baik individu yang melakukan pekerjaan maupun orang yang menikmati hasilnya akan terpengaruh oleh hasil tersebut.

3. Semangat Kerja

Ini adalah upaya untuk meningkatkan hasil dari kemarin. Ukuran ini ditunjukkan oleh etos kerja dan hasil yang dicapai pada hari tertentu dibandingkan hari sebelumnya..

4. Pengembangan diri

Selalu kembangkan diri Anda untuk meningkatkan keterampilan profesional Anda. Pertumbuhan pribadi dapat dicapai dengan mengeksplorasi tantangan dan harapan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan standar untuk melampaui level sebelumnya. Kualitas suatu hasil kerja dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara seluruh jumlah sumber daya yang dikeluarkan dan hasil yang diperoleh. Karyawan sangat terpengaruh oleh elemen produktivitas input dan output.

Menurut Mawarni (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas tenaga kerja adalah:

- 1) Kemampuan melaksanakan tugas, yaitu kinerja seorang pegawai, sangat bergantung pada keterampilan dan profesionalismenya dalam bekerja.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, artinya pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.

- 3) Etos kerja, atau upaya untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin
- 4) Pengembangan diri, khususnya pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan kerja
- 5) Kualitas, yaitu hasil kerja yang menunjukkan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai.
- 6) Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan total sumber daya yang dikerahkan

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

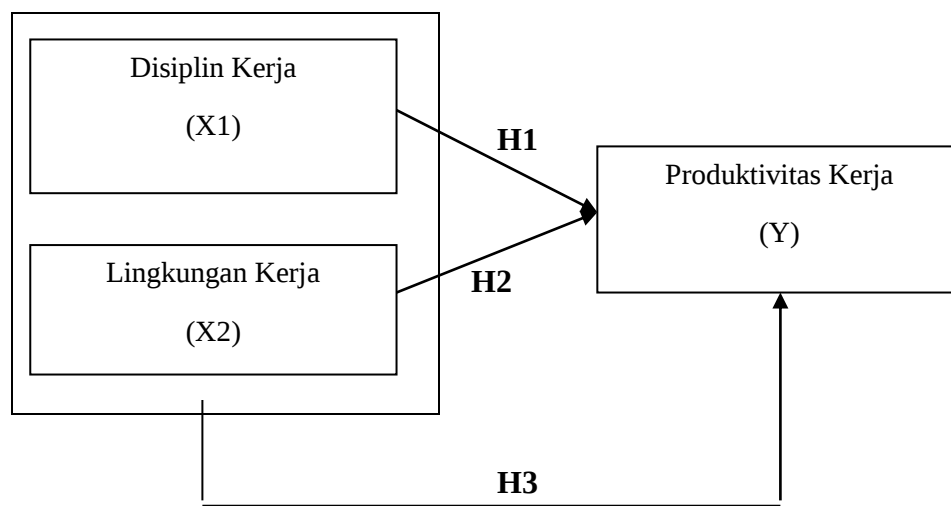
No	Nama, Tahun	Judul	Hasil
1	(Trisnawaty & Parwoto, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan atau parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2	(Afriyani & Lena, 2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (Pks) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan atau parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

3	(Swandono, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan atau parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
4	(Khoirul Ulum et al., 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Prduktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keterampilan kerja secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
5	(Segoro & Kusuma Pratiwi, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan atau parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sumber : (Trisnawaty & Parwoto, 2021), (Afriyani & Lena, 2016), (Swandono, 2018), (Khoirul Ulum et al., 2018), (Segoro & Kusuma Pratiwi, 2021)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian merupakan suatu metode untuk menjelaskan hubungan atau hubungan antar variabel yang diteliti dalam penelitian yang dilakukan oleh Notoatmodjo (2018). Dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

→ : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

□ : Variabel penelitian.

X : Variabel independen

Y : Variabel dependen

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban kesimpulan sementara yang diajukan oleh peneliti pada saat melakukan penelitian. Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

H₂ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

H₃ : Diduga Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan bentuk penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data kuantitatif menggunakan angka-angka untuk menggambarkan data survei. Penelitian kuantitatif lebih mengandalkan data yang dapat dikuantifikasi untuk memberikan interpretasi yang andal. Penelitian dilakukan pada PT. Gunung Savit Mas (GSM) Desa Rantau Panjang, Kecamatan Tambusai, Rokan Hulu, Provinsi Riau. Dalam menentukan lokasi penelitian, kami PT. Gunung Savit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan pengelolaan hasil perkebunan tersebut di Kecamatan Tambusai. Hal ini bertujuan untuk mengetahui hasil analisis disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Gunung Savit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Provinsi Rokan Hulu, waktu penelitian adalah dari Desember 2024 sampai Sekarang.

3.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2021:126) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek/ subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini populasinya terdiri dari 97

karyawan di PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

2. Sampel

Sampel merupakan wakil atau bagian dari anggota populasi yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang kemudian diambil menurut prosedur tertentu agar dapat mewakili populasinya. Menurut Sugiyono (2017:137) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi.

Menurut Sugiyono (2017:124) sampling jenuh merupakan sebuah teknik pengambilan atau pengumpulan sampel pada suatu populasi, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Sampel pada penelitian ini berjumlah 97 karyawan di PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Sekaran & Bougie (2016:2) menyatakan bahwa kategori data dan sumber yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yang menggabungkan data primer dan sekunder adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2021:199) kuesioner ialah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan metode berikan seperangkat pertanyaan ataupun pertanyaan tertulis kepada responden buat dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup yang diberikan kepada responden secara langsung agar dapat mempermudah peneliti untuk melakukan analisis data terhadap seluruh angket

yang telah dikumpulkan. Data primer penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara langsung kepada partisipan penelitian dalam hal ini karyawan PT Gunung Sawit Mas (GSM) di Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

2. Data Sekunder

Menurut (Suryani & Hendryadi, 2015:171) data sekunder merupakan data yang didapatkan secara tidak langsung melalui studi pustaka, dimana pengambilan data ini dimaksud untuk memperoleh data-data yang mendukung penulisan ini yang tidak diperoleh dari perusahaan. Jumlah karyawan di PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai merupakan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data dan Informasi Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data menurut Djaali (2020) sebagai berikut.

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses kompleks yang terdiri dari beberapa proses biologis dan psikologis. Dua yang paling penting adalah proses observasi dan memori.

2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab untuk menciptakan makna tentang suatu topik.

3. Kuesioner (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh jawaban dari responden dengan menggunakan berbagai pertanyaan yang disiapkan dan disebarkan kepada karyawan PT Gunung Sawit Mas (GSM), Kecamatan Tambusai, Kabupaten Rokan Hulu.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019) Variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam bentuk apapun yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentangnya, kemudian ditarik kesimpulan.

Untuk menentukan skala pengukuran setiap variabel, pemeriksa harus menggunakan alat statistik agar perhitungan variabel dapat dilakukan dengan benar. Definisi operasional adalah variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan landasan teoritis yang ada, adapun definisi operasional variabel dapat dilihat dibawah ini:

Tabel. 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator Variabel	Skala
1	Disiplin Kerja (X1) Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan. Sumber: Rivai (2019)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Etika bekerja Sumber : Rivai (2019)	Ordinal
2.	Lingkungan Kerja (X2) Lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang ditemui, baik secara individu maupun kelompok,	1. Pencahayaan dan Warna Ruangan 2. Suhu Udara dan Suara Bising	Ordinal

	lingkungan tempat orang bekerja, cara mereka bekerja, dan pengaturan kerjanya. Sumber: Sedarmayanti (2017)	3. Ruang Gerak 4. Keamanan 5. Hubungan Karyawan Sumber: Sedarmayanti (2017)	
3.	Produktivitas Kerja (Z) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Sumber: Sutrisno (2020:60)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi Sumber : Sutrisno (2020:60)	Ordinal

Sumber : Koesomowidjojo (2017), Sedarmayanti (2017), Sutrisno (2020),

3.6 Instrumen Penelitian

3.6.1 Skala Pengukuran

Skala Likert digunakan buat mengukur sikap, pendapat serta anggapan seorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam riset, yang selanjutnya dibilang sebagai variabel riset. Dengan skala likert, maka variabel yang hendak diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Setelah itu indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak buat menyusun item- item instrumen yang bisa berbentuk pernyataan ataupun pertanyaan. Pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1- 5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2021:146) :

Tabel 3.2
Skor Klasifikasi Skala Likert

No	Klasifikasi Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2

5.	Sangat Tidak Setuju	1
----	---------------------	---

Sumber : Sugiyono (2021)

3.6.2 Uji Instrumen

Alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner yang mana sangat berperan dalam menentukan validitas (keabsahan) suatu hasil penelitian. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dimana responden diberikan pertanyaan-pertanyaan untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian. Berbagai tes diperlukan untuk menentukan validitas (keabsahan) metode ini.

3.6.2.1 Uji Validitas

Validitas merupakan uji seberapa baik alat ukur yang kita gunakan dapat mengukur apa yang ingin kita ukur dan bukan sesuatu yang lain, sehingga hasil pengukurannya valid. Pemeriksaan validitas digunakan untuk mengukur keakuratan kuesioner yang diisi oleh responden. Untuk mengukur tingkat dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel (Sugiyono, 2021:175). Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan instrumen pengukuran penelitian yang menggambarkan variabel atau konstruk yang diteliti menurut Imam Ghozali (2018). Jika jawaban individu dalam survei terhadap pernyataannya tetap konstan sepanjang waktu, maka

jawaban tersebut dianggap dapat diandalkan. Jika *Cronbach's alpha* suatu item survei > 0,6, maka item tersebut dianggap valid dan dapat diandalkan.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini. Penelitian deskriptif, menurut Sugiono (2017:11), adalah penelitian yang berupaya memahami makna dari satu atau lebih variabel (independen) tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain.

Rumus berikut digunakan untuk mengukur tingkat kinerja responden (TCR) dan kriteria komunikasi, yaitu:

$$TCR = \frac{\text{Skor Rata-rata}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\%$$

Tabel 3.3
Tingkat Capaian Responden (TCR)

No	TINGKAT PENCAPAIAN RESPONDEN (%)	Kriteria
1.	81-100	Sangat baik
2.	61-80	Baik
3.	41-60	Cukup baik
4.	21-40	Kurang baik
5.	0-20	Tidak baik

Sumber : Sugiyono, (2017, 94)

Untuk menentukan frekuensi setiap pilihan jawaban, maka jawaban masing-masing responden dijumlahkan kemudian dihitung dengan menghitung persentase setiap frekuensi menggunakan rumus.:

$$F = F / n \times 100$$

Menghitung besar nilai skor total dihitung dengan rumus:

$$\text{Skor Total} = \sum (F_1 \times \text{Skala}_1)$$

Menghitung besarnya nilai-nilai dihitung dengan rumus:

$$\text{Rata-rata} = \text{Skor total} / n$$

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda pada data, uji hipotesis tradisional harus dilakukan. Untuk menunjukkan bahwa temuan estimasi regresi sebenarnya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas, maka harus dilakukan uji asumsi klasik.

Kesalahan standar mungkin timbul jika terdapat heterogenitas atau varians yang tidak konsisten. Signifikansi koefisien regresi menurun ketika multikolinearitas muncul karena semakin sulit untuk membedakan dampak-dampak yang berbeda dari variabel-variabel. Estimasi tetap bias dan konsisten ketika terdapat autokorelasi, namun estimasi tersebut menjadi tidak efisien dan memerlukan pengujian penerimaan tradisional.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas menurut Ghazali (2018:161) adalah untuk mengetahui apakah residu atau variabel perancu model regresi terdistribusi secara teratur. Rumus Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal jika signifikansi > 0,05 dan tidak berdistribusi normal jika signifikansi < 0,05, merupakan rumus yang digunakan dalam uji validitas ini.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam suatu model regresi atau terdapat korelasi suatu variabel independen dengan variabel independen lainnya, dilakukan uji multikolinearitas yang membandingkan nilai variance inflasi (VIF) dan nilai toleransi (nilai pemeliharaan) dengan nilai yang diinginkan. Toleransi memerlukan nilai lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10. Tidak boleh ada korelasi antar variabel independen dalam model regresi.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterogenitas dilakukan untuk melihat apakah variabel residual dalam model regresi berbeda antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang berikutnya, menurut Ghazali (2018:137). Homoskedastisitas adalah keadaan dimana perbedaan antara dua pengamatan tidak berubah dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya; heteroskedastisitas adalah keadaan dimana perbedaannya berubah. Model yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas dianggap baik. Uji Glejser, yang melibatkan regresi nilai absolut variabel independen tambahan, digunakan untuk menentukan apakah terdapat heteroskedastisitas. Jika nilainya kurang dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas, namun heteroskedastisitas tidak ada bila nilainya lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018:142).

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Hubungan antar variabel terdapat pada analisis regresi linier berganda, dimana variabel-variabel tersebut merupakan variabel kontinu. Terlepas dari apakah setiap variabel independen mempunyai korelasi positif atau negatif terhadap variabel

dependen, tujuan analisis ini adalah untuk memastikan arah hubungan antara keduanya. Biasanya, analisis rasio atau median digunakan untuk mendasarkan data. Perhitungan tidak dapat dilakukan jika menggunakan skala yang berbeda dari yang tertera. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa regresi linier berganda dilakukan dengan cara sebagai berikut.:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Produktivitas Kerja

X₁ : Variabel Disiplin Kerja

X₂ : Variabel Lingkungan Kerja

a : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

E : Kesalahan pengganggu

3.7.4 Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa baik suatu model dapat menjelaskan variasi variabel independen. Jika nilai R^2 kecil berarti variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Keseimbangan keputusan adalah antara nol dan satu. (Kurniawan, 2014). Nilai R^2 yang rendah berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel dependen.

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan, menurut Ghazali (2018;99), untuk menunjukkan bagaimana modifikasi variabel independen mempengaruhi beberapa variabel dependen. Oleh karena itu, untuk menunjukkan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen digunakan uji t. Uji-t menggunakan koefisien keputusan sebagai berikut:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $sig \leq 0,05$ dimana H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hal tersebut menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan dari variabel terikat.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai $sig \geq 0,05$ dimana H_0 diterima sedangkan H_a ditolak. Hal tersebut menjelaskan tidak terdapat keterkaitan secara signifikan dari variabel tersebut.

3.7.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada intinya menunjukkan apakah seluruh variabel independen X_1 dan X_2 dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen Y .

1. Kriteria pengujian hipotesis adalah perbandingan nilai-nilai yang diuraikan sebagai berikut:
 - A. Jika $>$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
 - B. Jika $<$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5%, maka:

- A. Jika $>$, maka H_0 ditolak, karena masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- B. Jika $<$, maka H_0 diterima, karena masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.