

**SKRIPSI**

**“PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA**

**TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

**BAGIAN PRODUKSI**

**PADA PT TASMA PUJA CABANG KAMPAR”**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh*

*Gelar Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi Bisnis*

*Universitas Islam Riau*



**OLEH :**

**ELLA MARSELLA PASARIBU**

**165210931**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2021**

## ABSTRAK

# “PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT TASMA PUJA CABANG KAMPAR”

Oleh:

**ELLA MARSELLA PASARIBU**

**NPM 165210931**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pada bagian produksi pada PT Tasma Puja cabang Kampar. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan populasi sebanyak 50 karyawan.

Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan deskriptif dan regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

**kata kunci : Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Produktivitas kerja**

## ABSTRACT

# “INFLUENCE OF DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY PRODUCTION PARTS IN PT TASMA PUJA KAMPAR BRANCH”

By:

**ELLA MARSELLA PASARIBU**

**NPM 165210931**

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of discipline and work environment on productivity in the production department at PT Tasma Puja, Kampar branch. This study uses a sampling technique with the census method, namely the entire population is sampled. With a population of 50 employees.

The data of this study were obtained from the distribution of questionnaires. The data analysis technique used descriptive and multiple linear regression. This study shows that the work discipline variable (X1) and work environment (X2) partially and simultaneously have a significant effect on employee work productivity.

**keywords: work environment, work discipline, and work productivity**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memebrikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelsaikan pendidikan sirata satu(S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **"Pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap produktivitas Kerja Bagian Produksi Pada PT Tasma Puja Cabang Kampar"** adapun skripsi ini diajukan untuk memnuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dalam penilaian skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, penulisan ini banyak terdapat kesalahn den kekurangan baik segi materi maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenapa kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga bnyak mendapat bantuan baik moril maupun material serta bimbangan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terimakasih sebnyak-banyaknya kepada :

1. Kepada orang tua tercinta Papa(P.pasaribu) dan Mama (T.lumban gaol) terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih dan terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah pupus dan tiada berhenti mebantu dari segi moril maupun materil selama hidup saya selama ini. Kepada Kakak(Chyntia) Adek(Aldo) Abang(Doni) saudra yang penulis sayangi terimakasih selalu mendukung hingga terselaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof Dr.Syafrinaldi., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau dan Wakil Rektit I,II,III Universitas Islam Riau

3. Bapak Dr. Firdaus AR,SE M.Si, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
4. Bapak Abd. Razak Jer AR, SE. M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
5. Bapak Kamar Zaman, SE, MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat terselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini,penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
6. Ibu Dr.Desi Mardianti, SE,MM selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan nasehat dan arah terhadap saya.
7. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut mebantu proses kegaitan belajar mengajar dikampus.
8. Terimakasih kepada PT Tasma Puja cabang Kampar yang telah membantu penulis untuk mendapatkan data-data selama melakukan penelitian.
9. Terimakasih kepada sahabat-sahabat penulis yang tersayang yaitu Alex,Andri,Cindeb,Deby,Fika,Hotma,Krisna,Monic,Sandy,Santo,Tobing, Torkis,Rima , yang selalu mendukung dan memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini meskipun membutuhkan waktu yang panjang kalian tetap jadi teman setia penulis.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak kekurangan baik dari penulisan maupun sumber referensi. Saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini . Maka dari itu saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan olmu yang bermanfaat.

Pekanbaru,22 juni 2021

Ella marsella pasaribu

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>I</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>Iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>Viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>X</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	9
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>12</b>
2.1 Produktivitas Kerja.....	12
2.1.2 Faktor Yg Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	13
2.1.3 Aspek-Aspek Produktivitas Kerja.....	14
2.1.4 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja.....	16
2.2 Displin Kerja.....	19
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja.....	21
2.2.3 Pendekatan Disiplin Kerja.....	22
2.2.4 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	23
2.2.5 Indikator Disiplin Kerja.....	24
2.3 Lingkungan Kerja.....	24

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	25
2.3.2 Lingkungan Kerja Non Fisik.....	26
2.3.3 Lingkungan Kerja Fisik.....	27
2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	28
2.4 Penelitian Terdahulu.....	30
2.5 Kerangka Pemikiran.....	33
2.Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>37</b>
3.1 Lokasi Penelitian.....	37
3.2 Operasional Variabel.....	38
3.3 Populasi Dan Sample.....	38
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.6 Analisis Data.....	38
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b> .....	<b>43</b>
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	43
4.2 Struktur Organisasi.....	44
4.3 Aktivitas Perusahaan.....	45
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>48</b>
5.1 Karkteristik Responden.....	48
5.1.1Tingkat Umur Responden.....	49

5.1.2 Tingkat Pendidikan Responden	49
5.1.3 Masa Kerja Karyawan	50
5.1.4 Jenis Kelamin Karyawan	50
5.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrument	
5.2.1 Uji Validitas	84
5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	84
5.3 Analisis Deskriptif	
5.3.1 analisis Variabel Displin Kerja Pada Pt Tasma Puja Kampar.....	85
5.3.2	
5.3.3 analisis	
5.4 Analisis Pengaruh Dsipliin Dan Lingkungan produktivit Kerja Karyawan.....	86
5.4.1 Regresi Liner Berganda.....	87
5.4.2 Analisis Korelisasi Dan Detriminasi.....	88
5.4.3 Uji Hipotesis .....	88
5.5 Pembahasan.....	89
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b>	<b>90</b>
6.1 kesmpulan	91
6.2 Saran.....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR TABEL

### Halaman

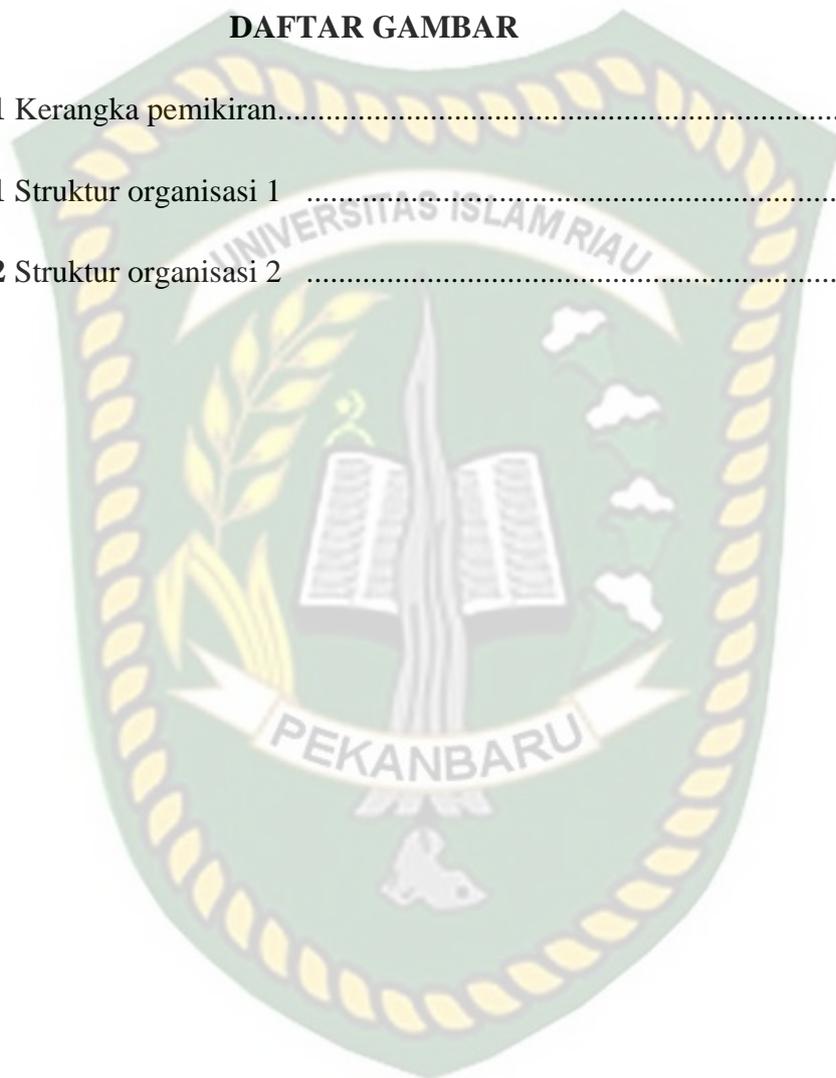
<b>Tabel 1.1</b> Jumlah SDM bagian produksi.....	2
<b>Tabel 1.2</b> Daftar absensi karyawan.....	3
<b>Tabel 1.3</b> Data jumlah produksi.....	7
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu.....	30
<b>Tabel 3.1</b> Operasional Variabel Penelitian .....	35
<b>Tabel 5.1</b> Jenis Kelamin .....	48
<b>Tabel 5.2</b> Umur .....	49
<b>Tabel 5.3</b> Pendidikan Terakhir .....	50
<b>Tabel 5.4</b> Masa Bekerja .....	51
<b>Tabel 5.5</b> Tanggapan responden dapat hadir sesuai waktu .....	52
<b>Tabel 5.6</b> tanggapan responde tentang kehadiran sangat diperlukan dalam disiplin .....	53
<b>Tabel 5.7</b> tanggapan Responden tentang intsryksi yang diberikan atasan .....	55
<b>Tabel 5.8</b> tanggapan Responden meninggalkan pekerjaan diwaktu bekerja.....	57
<b>Tabel 5.9</b> tanggapan Responden mematuhi aturan.....	58
<b>Tabel 5.10</b> bekerja sesuai waktu yang ditentukan.....	60
<b>Tabel 5.11</b> tanggapan Responden tentang penerangan cahaya.....	62
<b>Tabel 5.12</b> tanggapan Responden sirkulasi udara.....	65
<b>Tabel 5.13</b> tanggapan Responden kebisingan ditempat kerja.....	68
<b>Tabel 5.14</b> Rekapitulasi Tanggapan Responden .....	69
<b>Tabel 5.15</b> tanggapan Responden tentang penggunaan warna .....	70
<b>Tabel 5.16</b> tanggapan Responden ruang gerak yang diperlukan.....	73
<b>Tabel 5.17</b> tanggapan Responden keamanan kerja.....	76
<b>Tabel 5.18</b> tanggapan Responden hubungan karyawan.....	78
<b>Tabel 5.19</b> tanggapan Responden hubungan sesama rekan kerja.....	80
<b>Tabel 5.20</b> tanggapan Responden tentang ketelitian.....	81
<b>Tabel 5.21</b> tanggapan Responden tentang kemampuan.....	82
<b>Tabel 5.22</b> tanggapan Responden tentang kecepatan.....	83
<b>Tabel 5.23</b> tanggapan Responden kepuasan kerja.....	84

<b>Tabel 5.24</b> tanggapan Responden target yang telah ditentukan.....	85
<b>Tabel 5.25</b> Rekapitulasi responden(X1) .....	86
<b>Tabel 5.26</b> Rekapitulasi responden(X2) .....	87
<b>Tabel 5.27</b> Rekapitulasi responden(Y) .....	87
<b>Tabel 5.28</b> Hasil uji validitas .....	88
<b>Tabel 5.29</b> Hasil uji Reabilitas (X1) .....	88
<b>Tabel 5.30</b> Hasil uji Reabilitas (X2) .....	89
<b>Tabel 5.31</b> Hasil uji Reabilitas (Y) .....	89
<b>Tabel 5.32</b> Hasil uji regresi linier berganda.....	89
<b>Tabel 5.33</b> kategori kofisien kolerasi.....	89
<b>Tabel 5.34</b> Hasil perhitungan detriminasi.....	89
<b>Tabel 5.35</b> Kofisien parsial.....	90



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka pemikiran.....	37
<b>Gambar 6.1</b> Struktur organisasi 1 .....	46
<b>Gambar 6.2</b> Struktur organisasi 2 .....	47



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1. LATAR BELAKANG MASALAH

Pada masa industri baru saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam setiap perusahaan, terlepas dari ukuran atau tujuannya. Organisasi yang dibangun di sekitar struktur yang beragam untuk kepentingan manusia, dan misi ditangani dan dikendalikan oleh manusia, menjadikan manusia sebagai aspek strategis dalam semua tindakan. Kegiatan yang dilakukan oleh lembaga dan organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan modal utama untuk menunjukkan keberhasilan dan upaya meningkatkan daya guna dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini sangat diperlukan karena kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan manusia sebagai penggerak organisasi. Dikarena kan manusia mempunyai kemampuan untuk mengelolah dan menjalankan organisasi Motivasi, kompensasi, dukungan atasan, hubungan kerja yang harmonis dari atasan, kemampuan bekerja sama, variabel lingkungan kerja, dan komunikasi yang mudah antar karyawan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar sejalan dengan tujuan organisasi. Ada dua hal yang saling membutuhkan. Karyawan yang mencapai tujuannya dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan mendapatkan imbalan bagi kedua belah pihak. Keberhasilan karyawan didefinisikan sebagai realisasi potensi diri dan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan sebagai aktualisasi potensi diri dan peluang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Bagi organisasi, sebagai sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi di masa yang akan datang. Karyawan adalah aset utama suatu organisasi atau perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi.

Karyawan mempunyai pikiran,dorongan,perasaan,keinginan,kebutuhan status,larar belakang pendididkan,usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawah kedalam instansi/organisasi.Karyawan bukan mesin uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya.karyawan berfungsi untuk mengoperasikan peralatan,melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kerjaannya atau bagiannya masing-masing.

Tabel 1.1 Jumlah SDM bagian produksi berdasarkan tingkat pendidikan dan jabatannya pada PT.Tasma Puja cabang kampar sebagai berikut :

No	Jabatan	Pendidikan	Jumlah
1	Manager mill(pabrik)	S1	1
2	Askep mill	S1	4
3	Staff maintenance	SMA-S1	15
4	Staff processing	SMA-D3	22
5	Staff laboratorium	S1	5
6	Ktu	SMA-D3	3
7	TOTAL		50

Sumber : PT.Tasma Puja – KBC tahun 2020(Tabel 1.1)

Pada tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa jumlah msdm yang terdapat di PT Tasma Puja cabang kampar sebanyak 50 orang, jabatan manager mill(pabrik) sebanyak 1 orang,askep mill 4 orang,staff maintenance sebanyak 15 orang,staff processing sebanyak 22 orang,staff laboratorium sebanyak 6 orang,ktu sebanyak 3 orang.

Disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari kantor baik yang tertulis maupu tidak tertulis.Disiplin juga dapat diartikan sebagai suana kerja yang tertib,aman dan tenang yang dpat mebuat karaywan lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaanya dan akhirnya

segala pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Karyawan pada PT.Tasma puja cabang kampar menyadari sepenuhnya tugas dan tanggung jawab nya dalam melaksanakan pekerjaan tanpa terlebih dahulu disuruh atau diperintah oleh atasan masing-masing. Melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepadanya dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan,dengan demikian bila peraturan dilanggar maka karyawan akan melakukan pelanggaran terus menerus sebaliknya jika peraturan dilakukan dengan baik maka produksi didalam perusahaan kan berjalan dengan baik.

Pada PT Tasma Puja cabang kampar memiliki operasional kerja dari hari Senin-Sabtu, masuk jam 08.00-18.00 dan libur ketika ada tanggal merah dan cuti bersama.

Kategori ketidakhadiran karyawan (bagian pabrik) PT.Tasma Puja cabang Kampar dari bulan januaris/d Oktober 2020

Absensi karyawan pada tabel 2 PT Tasma Puja cabang kampar sebagai berikut :

Bulan	Hadir	Sakit	Izin	Cuti	Alpa	Jumlah karyawan
Januari	48	2	-	-	-	50
Febuari	50	-	-	-	-	50
Maret	49	-	-	1	-	50
April	50	-	-	-	-	50
Mei	35	4	-	11	-	50
Juni	48	-	-	2	-	50
Juli	50	-	-	-	-	50

Agustus	37	8	2	-	2	50
September	55	5	-	-	-	50
Oktober	42	6	2	-	-	50

Sumber : PT.Tasma Puja – KBC tahun 2020(Tabel 1.2)

Pada Tabel 2 bisa kita lihat pada PT.Tasma puja cabang kampar masih sering terlihat tindakan indisipliner yang dilakukan oleh para karyawan, baik itu dalam hal kebijakan waktu jam masuk dengan jam istirahat para karyawan, dimana masih banyak karyawan pulang tidak pada waktu jam istirahat, atau ada karyawan yang tidak hadir (masuk kerja) tanpa memberitahukan atasan,

Berdasarkan keterangan di atas, data di atas mengungkapkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak hadir pada jam kerja pada periode Januari-Oktober 2020. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih belum menyadari pentingnya disiplin kerja. Karena tidak ada dampak disiplin yang terdokumentasi bagi karyawan yang tidak mengikuti disiplin kerja, maka terjadilah ketidak disiplin. Ini adalah masalah yang menurut perusahaan perlu diatasi karena hukuman disiplin tertulis akan membuat karyawan lebih memperhatikan kehadiran mereka.

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dan teratur dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh rasa tanggung jawab serta tertib, tertib, dan disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau kebijakan perusahaan agar tidak ada yang melanggarnya.

Dari uraian di atas terlihat bahwa disiplin kerja merupakan sesuatu yang mutlak penting agar berbagai pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan dalam hal keberhasilan memiliki tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi dalam keberadaannya.

Selanjutnya, untuk menarik perhatian, lingkungan kerja di perusahaan swasta atau pemerintah sangat penting. Lingkungan kerja mengacu pada segala

sesuatu yang ada disekeliling seorang karyawan dan dapat berdampak pada kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas yang telah dialokasikan kepadanya. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang semestinya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan produktivitas karyawan. Semangat kerja karyawan akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, dan karyawan akan terdorong untuk memenuhi tujuan perusahaan. Motivasi, moral, dan produktivitas kerja karyawan semuanya akan terganggu jika lingkungan kerja saat ini tidak memadai atau tidak ramah. Lingkungan kerja karyawan juga harus diperhatikan oleh organisasi agar karyawan dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman di mana mereka dapat melakukan pekerjaan mereka secara optimal, dengan tetap sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek terpenting yang mempengaruhi kemampuan karyawan untuk melakukan yang terbaik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan damai dapat membantu karyawan mencapai tujuannya. Jika lingkungan kerja tidak menarik dan tidak menyenangkan, produktivitas karyawan akan terganggu; sebaliknya jika lingkungan kerja kondusif maka output kerja akan meningkat. Suasana kerja yang menyenangkan akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan saya selama saya berada dilingkungan PT Tasma puja cabang Kampar, saya melihat lingkungan perusahaan yang bersih, tetapi selama mereka memproduksi mesin-mesin atau alat-alat yang digunakan sangat berisik itu bisa saja membuat karyawan terganggu dalam melakukan pekerjaannya, ruangan yang bagus dan penerangan yang baik sehingga karyawan tidak terganggu dalam melakukan produksi, tetapi dalam pengambilan buah sawitnya sering terjadi keterlambatan mobil truk datang sehingga menghambat pekerjaan karyawan dalam pengambilan buah sawitnya, menurut saya sebaiknya lebih diarahkan agar tidak terjadi keterlambatan sehingga tidak menghambat proses produksi.

Warna, kebersihan, lingkungan kerja, pencahayaan, pertukaran udara yang baik, jaminan keamanan, kebisingan, dan tata ruang adalah beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, khususnya kondisi lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan karyawan.

Berdasarkan temuan pengamatan sebelumnya, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan dan harmonis akan berdampak pada karyawan. Kinerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan, untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar para pekerja merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan guna meningkatkan produktivitas kerja para karyawan, karena jika kondisi lingkungan kerja nya tidak nyaman akan berdampak terhadap menurunnya hasil kerja karyawan dan mempengaruhi juga terhadap produktivitas kerja karyawan, dan jika disiplin kerja dan lingkungan kerja sudah diterapkan maka itu sangat mempengaruhi produktivitas kerja, Tahapan penilaian jabatan di suatu perusahaan merupakan tahapan evaluasi jabatan yang dapat meningkatkan kualitas kerja agar kegiatan perusahaan tetap berjalan. Standar kualitas untuk mengukur prestasi kerja ada dalam pekerjaan yang dituntut organisasi bagi karyawannya. Namun, kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh sebagian karyawan tidak selalu memenuhi persyaratan yang dipersyaratkan. Suatu ketika, skenario dan keadaan tidak memungkinkan perusahaan untuk memenuhi tujuan dan harapannya, sehingga mengakibatkan turunnya produktivitas kerja (kinerja). Perusahaan membutuhkan personel dengan kualitas kerja yang tinggi di lingkungan yang kompetitif dan mengglobal saat ini.

Kita dapat melihat statistik produktivitas yang terjadi dalam produksi untuk informasi lebih lanjut. pabrik perkebunan kelapa sawit pada PT Tasma Puja cabang kampar seikuamang

Tabel 3: Data Produktivitas Karyawan bagian pabrik perkebunan kelapa sawit pada PT Tasma Puja cabang kampar seikuamang Tahun Sebagai berikut 2016-2020 :

TAHUN	Jumlah karyawan bagian Produksi	Target produksi CPO(Kg/Tahun)	Realisasi Produksi CPO (Kg/Tahun)	Tingkat produktivitas Karyawan (Kg/orang)
2016	80	48.430.000	36.380.000	445.647
2017	76	44.791.000	36.767.000	531.986
2018	60	45.727.000	36.696.000	557.690
2019	58	36.679.000	34.636.000	457.950
2020	50	40.477.000	33.450.000	443.125

*Sumber : PT. Tasma Puja cabang Kampar seikuamang tabel 1.3*

Pada tabel 3 menggambarkan rata-rata realisasi hasil produksi dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020. Pertumbuhan realisasi produksi CPO yang diolah oleh PT. Tasma Puja mengalami penurunan sebesar 33.450.000 pada tahun 2020, dan hasil tingkat produktivitas karyawan juga mengalami penurunan sebesar 443.125, dengan tenaga kerja divisi produksi sebanyak 50 orang.

Hal ini harus diwaspadai oleh pemerintah dan dunia usaha karena target produksi lima tahun sebelumnya belum tercapai. Hal ini didorong oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya desain untuk mengimplementasikan hasil pengukuran yang kurang signifikan,

Di dalam organisasi, pengukuran masih jarang dilakukan baik dalam kegiatan produksi maupun non produksi. Hasil produktivitas pegawai pada Pt.Tasma Puja seikuamang dalam lima tahun terakhir sebelum maksimal dapat disimpulkan dengan melihat tabel 2. Berdasarkan paparan latar belakang di atas, Dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tasma Puja Cabang Kampar”, maka peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai dampak disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja bagian produksi di PT. Tasma Puja Sei. Kabupaten Kuamang Kampar.

## 1.2 PERUMUSAN MASALAH

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di divisi produksi PT Tasma Puja cabang Kampar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap produktivitas karyawan di divisi manufaktur PT Tasma Puja cabang Kampar?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Divisi Produksi pada PT Tasma Puja Cabang Kampar secara bersamaan?

## 1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

### 1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menilai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas produksi pada karyawan di PT. Cabang Kampar Tasma Puja.
2. Untuk mengetahui dan menilai dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga produksi pada PT. Tasma Puja.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja karyawan dan disiplin kerja

### 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi PT.Tasma Puja cabang kampar

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan perusahaan dalam mengamati disiplin kerja dan

lingkungan kerja karyawan sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk meperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen,khususnya masalah disiplin dan lingkungan kerja dan produktivitas kerja

c. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan refrensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama.

#### 1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam melakukan penelitian ini penulis dapat membahas enam bab yang antara lain yaitu :

**BAB I           PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II           TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Pada bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan Displin kerja,Lingkungan kerja dan Produktivitas kerja, peneliti terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

**BAB III          METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai obyek penelitian, populasi dan sampel jenis dan sumber data, definisi dan operasionalisasi variabel dan analisis data.

**BAB IV          GAMBARAN PT TASMA PUJA CABANG KAMPAR**

Pada bab ini terdiri dari sejarah singkat PT Tasma puja cabang Kampar , sturktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

**BAB V           HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Merupakan bab yang membahas tentang hasil penelitian dan Pembahasan Displin kerja,lingkungan kerja dan Produktivitas kerja.

## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan kesimpulan penelitian dan saran-saran berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya.



## BAB 2

## TELAAH PUSTAKA

### 2.1 Produktivitas kerja

#### 2.1.1 Pengertian Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah metrik yang membandingkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja dalam jumlah waktu tertentu untuk menghasilkan keluaran atau kinerja kerja secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Untuk meningkatkan kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan di suatu perusahaan, produktivitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau variabel produksi. Produktivitas adalah tujuan menggunakan sumber daya secara efisien untuk menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan pelayanan semaksimal mungkin. Produktivitas kerja memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi selanjutnya adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut sinungan (2003:17) terdapat beberapa pengertian dalam referensi mengenai produktivitas, yang dapat dikelompokkan menjadi 3, yaitu :

- 1) Rumus standar untuk menghitung produktivitas secara keseluruhan adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan (output) dengan jumlah total peralatan produksi yang digunakan (input).
- 2) Produktivitas adalah sikap mental yang meyakini bahwa kualitas hidup hari ini lebih baik dari hari kemarin dan kualitas hidup hari esok akan lebih baik dari hari ini.
- 3) Produktivitas merupakan hasil interaksi yang seimbang dari tiga komponen utama, yaitu invest, innovate, dan create.

Masalah produktivitas kerja tidak dapat dipisahkan dari hak setiap pekerja atas kesempatan kerja agar dapat menjalani kehidupan yang layak sebagai manusia. Hak pekerja atas kehidupan yang layak tidak mungkin dicapai tanpa jaminan atau gaji yang wajar yang didukung oleh produktivitas tenaga kerja yang tinggi.

### **2.1.2 faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas**

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

#### **a. Pengetahuan (knowledge)**

Pengetahuan adalah akumulasi hasil formal dan informal yang diperoleh dari proses pendidikan yang membantu dalam pemecahan masalah, kreativitas, dan penyelesaian tugas. Seseorang diharapkan mampu melakukan pekerjaan yang kompeten dan produktif jika memiliki basis pengetahuan yang luas dan tingkat pendidikan yang tinggi.

#### **b. Keterampilan (skills)**

Keterampilan adalah kemampuan teknis operasional yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemahiran dalam sektor tertentu. Belajar dan berlatih keterampilan adalah bagaimana keterampilan itu diperoleh. Keterampilan berkaitan dengan kapasitas seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan kegiatan teknis. Seorang pegawai diharapkan dapat melakukan pekerjaan secara efisien dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya.

#### **c. Kemampuan (abilities)**

Kemampuan seorang karyawan terdiri dari berbagai kompetensi. Istilah ini secara signifikan lebih luas, karena dapat mencakup berbagai keterampilan. Unsur pembentuk kemampuan meliputi pengetahuan dan kemampuan. Akibatnya, jika seseorang memiliki banyak informasi dan keterampilan, mereka juga harus memiliki banyak kemampuan..

#### **d. Sikap (attitude)**

Sikap adalah perilaku yang dipelajari. Akan menguntungkan jika kebiasaan yang terpola memiliki implikasi yang menguntungkan bagi perilaku pekerjaan seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa jika kebiasaan karyawan baik, dia cenderung berperilaku baik di tempat kerja. Jika seorang karyawan memiliki kebiasaan tepat waktu, disiplin, dan sederhana, perilaku kerjanya akan baik, dan jika dia diberi tanggung jawab, dia akan berhasil.

#### **e. Perilaku (behaviors)**

Demikian pula kebiasaan-kebiasaan yang telah ditanamkan pada diri karyawan agar dapat mendukung efektifitas kerja atau sebaliknya akan mempengaruhi perilaku manusia. Mengingat situasi karyawan,

#### **2.1.3 Aspek-aspek Produktivitas Kerja**

Menurut Siagian (2014), aspek-aspek produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. **Perbaikan terus-menerus.** Kemajuan yang konsisten. Satu kesimpulan bahwa semua aspek organisasi harus ditingkatkan secara teratur. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa seluruh pekerjaan tunduk pada harapan yang berubah seiring waktu.
2. **Tugas pekerjaan yang menantang** Penugasan pekerjaan yang sulit Akan selalu ada pekerjaan yang mengikuti prinsip minimalis, artinya mereka puas jika kewajibannya diselesaikan dengan output yang memenuhi standar minimum. Namun, tugas dengan banyak rintangan adalah sesuatu yang didambakan banyak orang.
3. **Kedaaan fisik tempat kerja.** Para ahli dan manajemen semuanya menyatakan hal yang sama. Para praktisi percaya bahwa tempat kerja fisik yang bagus sangat penting dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas.

Selain itu menurut Kusuma dan Nugraha (2012), aspek-aspek produktivitas kerja yaitu:

1. **Motivasi kerja Produktivitas** akan meningkat jika Anda memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini didorong oleh keinginan yang kuat untuk mencapai hasil yang lebih banyak dan lebih baik.
2. **Efisiensi dan efektivitas kerja** Produktivitas ditopang oleh efisiensi dan efektivitas kerja. Karena produktivitas yang tinggi merupakan hasil dari efisiensi dan efektivitas kerja..
3. **Kemampuan kerja.** Kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.
4. **Pengalaman dan pengetahuan.** Pengalaman dan pengetahuan seseorang sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan tetapi akan lebih tinggi apabila seseorang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang tinggi.

#### **2.1.4 Indikator-indikator produktivitas kerja**

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. ketelitian
2. kerapian
3. kecakapan/kecepatan
4. kemampuan kerjan
5. pencapaian target kerja

### **2.2 Displin kerja**

#### **2.2.1 Pengertian Disiplin kerja**

Disiplin kerja merupakan syarat organisasi untuk memperhatikan disiplin kerja pegawai guna meningkatkan prestasi kerja pegawai dan memastikan pegawai tidak melakukan kegiatan yang tidak penting selama jam kerja. Dan harus dengan senang hati mengikuti dan mematuhi aturan dan peraturan organisasi.

Disiplin kerja, menurut Darmawan (2013:41), digambarkan sebagai sikap, perilaku, dan kegiatan yang sesuai dengan peraturan tertulis atau tidak tertulis organisasi. Rasa tanggung jawab karyawan yang tinggi terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dapat tercermin dalam disiplin yang baik. Disiplin adalah fungsi operasi yang paling signifikan dari manajemen sumber daya manusia karena semakin besar tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai, semakin baik disiplin karyawan.

Hasibuan (Hasibuan) adalah (2007: 193). Hal ini dapat menumbuhkan kecintaan terhadap pekerjaan dan semangat kerja untuk mencapai tujuan/tujuan perusahaan. Akibatnya, manajer harus memastikan bahwa orang-orangnya bekerja secara disiplin. Menurut Darsono dan Siswandoko (2011: 129), tujuan disiplin adalah meningkatkan prestasi kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Disiplin adalah fungsi HRM yang paling penting karena semakin besar persentase pekerjaan yang dapat diselesaikan, semakin baik disiplin karyawan. Tidak mungkin suatu organisasi perusahaan mencapai kinerja yang optimal tanpa disiplin staf yang tepat.

Kedisiplinan menurut Hasibuan (2012:193) adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Adapun Indikator-indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja.

Menurut Hasibuan (2012: 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

- a. Tujuan dan kemampuan ,
- b. Teladan Pemimpin,
- c. Balas jasa,

- d. Keadilan,
- e. Waskat ,
- f. Ketegasan dan
- g. Hubungan Kemanusiaan.

a. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan keterampilan, Karena tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditentukan dengan tepat, serta cukup sulit untuk kemampuan, tujuan dan kemampuan karyawan dapat mempengaruhi disiplin karyawan. Artinya, tujuan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan bakat karyawan, memastikan bahwa ia bekerja dengan tekun dan disiplin.

b. Teladan dan pimpinan

Teladan pimpinan Karena bawahannya memandangnya sebagai contoh dan panutan, keteladanan pemimpin sangat penting dalam menentukan disiplin staf. Pemimpin harus memberikan contoh disiplin yang kuat, yang mencakup bersikap baik, jujur, dan adil baik dalam perkataan maupun tindakan mereka. Disiplin bawahan akan meningkat sebagai hasil dari contoh pemimpin yang baik.

c. Balas jasa

Balas jasa juga ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan akan selalu aktif/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang sangat berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang adalah: Rivai (2008:444)

- a. Tingkat kehadiran
- b. Ketepatan waktu
- c. Tanggung jawab pada pekerjaan
- d. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)

### 2.2.2 Macam-macam disiplin kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk membuat karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk menanamkan disiplin diri pada karyawan. Karyawan dapat menjaga kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dengan menggunakan tindakan pencegahan. Adalah peran eksekutif perusahaan untuk menciptakan iklim organisasi yang disiplin preventif. Karyawan juga harus dan melakukan. Semua aturan dan peraturan kerja harus diketahui dan dipahami. -Peraturan internal organisasi.

b. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagi sistem yang ada dalam berorganisasi. Jika sistem organisasi baik, maka akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah upaya mendorong karyawan untuk mengikuti satu aturan dan mengarahkan mereka untuk terus mengikuti aturan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Karyawan yang melanggar aturan akan dikenakan disiplin korektif, yang mencakup penerapan konsekuensi sesuai dengan aturan. Tujuan dari menjatuhkan sanksi adalah untuk menghukum pelanggar dan menegakkan hukum. Disiplin korektif, menurut” Keith Davis”, memerlukan perhatian proses yang semestinya, yang menyiratkan proses harus menunjukkan bahwa orang tersebut benar-benar terlihat. Proses yang harus dipertimbangkan adalah tersangka yang tidak bersalah sampai karyawan yang berperan dalam pelanggaran tersebut terbukti, dua hak untuk didengar didengar oleh karyawan lain dalam situasi tertentu, dan tiga disiplin dipertimbangkan dalam beberapa kasus.

### **2.2.3 Pendekatan disiplin kerja**

Ada tiga pendekatan disiplin yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan :

a. pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah kebutuhan atau keperluan baru diluar hukuman.Pendekatan berasumsi :

1. Disiplin modern adalah alternatif non-hukuman untuk hukuman fisik.
2. Menjaga dugaan yang benar agar dapat diteruskan ke proses hukum yang sesuai.
3. Keputusan sewenang-wenang berdasarkan prasangka harus diperbaiki melalui prosedur konseling yang mencakup pengumpulan informasi.
4. Kemungkinan keputusan disiplin sepihak.pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.Pendekatan ini berasumsi :

1. Atasan memberikan disiplin kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali atas keputusan tersebut.
2. Disiplin adalah suatu bentuk hukuman atas suatu pelanggaran, dan harus diterapkan sesuai dengan berat ringannya pelanggaran.
3. Dampak pembalasan dalam hal memberikan pelajaran kepada pelanggar dan karyawan lainnya.
4. Peningkatan denda bagi pelanggar perlu sanksi yang lebih berat.
5. Sanksi bagi pegawai yang melanggar hukum untuk kedua kalinya harus diberikan hukuman yang lebih berat.

b. pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

1. disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.

2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
3. Disiplin tunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
4. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap tanggung jawabnya.

#### **2.2.4 Faktor-faktor disiplin kerja**

Baik buruknya seseorang dalam disiplin kerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku jika mereka yakin akan menerima imbalan yang sepadan dengan jumlah kerja keras yang telah mereka lakukan untuk organisasi. Jika mereka diberi kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan rajin, terus-menerus berusaha untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Jika imbalan yang ditawarkan tidak mencukupi, jika penghasilannya saat ini tidak mencukupi, ia akan mempertimbangkan untuk mencari uang tambahan dari sumber luar. Ya, saya sering bangun dari tempat tidur dan meminta izin untuk pergi. Pemberian kompensasi yang layak, di sisi lain, tidak menjamin terciptanya disiplin.

b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Pemimpin teladan sangat penting dalam menegakkan disiplin karyawan karena di tempat kerja, semua karyawan harus memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin diri, serta bagaimana mengendalikan diri dari kata-kata, tindakan, dan sikap yang dapat membahayakan aturan disiplin yang berlaku. telah ditetapkan, seperti aturan jam kerja. Itu telah ditentukan. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik agar bawahannya meniru sikap positif pemimpin.

c. ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Jika tidak ada peraturan tertulis yang tepat untuk digunakan sebagai pegangan bersama, pembinaan disiplin tidak akan dapat berjalan di seluruh perusahaan. Disiplin tidak dapat dikenakan jika aturan dibentuk semata-mata atas dasar instruksi lisan yang dapat berubah tergantung pada keadaan dan situasi. Akibatnya, disiplin dapat ditegakkan oleh perusahaan jika aturan tertulis telah disepakati bersama. Tentu siapa pun yang perlu ditertibkan tanpa pandang bulu akan mendapat kepastian dari karyawan. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Seluruh karyawan dilindungi dan berjanji untuk tidak melakukan hal yang sama karena keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang telah dilakukan, dengan pelanggaran disiplin, dan sesuai dengan konsekuensi yang ada. Jika pimpinan tidak mampu bertindak, Meskipun karyawan secara terang-terangan melanggar kebijakan perusahaan, namun akan berdampak signifikan terhadap lingkungan kerja organisasi. Karyawan akan bertanya, "Apa gunanya disiplin jika orang yang melanggarnya tidak pernah dihukum?" jika tidak ada inisiatif pimpinan dalam membuat penilaian.

d. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Setiap tindakan yang dilakukan oleh organisasi memerlukan pengawasan, yang akan menginstruksikan personel agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan perintah. Tetapi juga sifat manusia untuk ingin bebas, tidak dibatasi oleh aturan atau hukum apa pun. Karyawan akan sedikit banyak terbiasa mengikuti disiplin kerja jika mereka diawasi.

e. Ada tidaknya perhatian terhadap pegawai

Karyawan tidak hanya puas dengan gaji tinggi dan pekerjaan yang menuntut, tetapi mereka juga membutuhkan banyak perhatian dari atasan mereka. Mereka ingin keluhan dan masalah mereka diakui, dan mereka

ingin mencari solusi. Pemimpin yang berhasil memperhatikan stafnya menghasilkan disiplin kerja yang efektif karena karyawannya menghormati dan menghargai mereka, dan ini berpengaruh pada prestasi, semangat kerja, dan moral karyawan.

- f. Kurangnya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dalam suatu organisasi harus menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang postof sebagai berikut :

1. saling menghormati bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan bangga dengan pujian tersebut.
3. Sering mengikut sertakan pegawai dengan pertemuan-pertemuan, apalgi dengan pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja dengan rekan bekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walupun kebawahan sekalipun.

#### **2.2.5 Indikator Displin kerja**

1. ketepatan waktu kerja
2. kehadiran sangat diperlukan dalam pengekan kedisiplinan
3. melaksanakan pekerjaan yang sesuai instruksi
4. karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan
5. bekerja sesuai dengan aturan dan taat terhadap aturan.
6. bekerja sesuai waktu yang telah diatur oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Ikuti aturan waktu. Menurut persyaratan perusahaan, jam kerja, jam pulang, dan jam istirahat semuanya harus diselesaikan tepat waktu.
2. Mematuhi kebijakan perusahaan. Pedoman dasar tentang cara berpakaian dan bertindak di tempat kerja.
3. Ikuti norma perilaku di tempat kerja. Cara-cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan kewajiban, serta cara berinteraksi dengan unit kerja lain, semuanya didemonstrasikan.
4. Mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan lainnya. Karyawan terikat oleh aturan yang mengatur apa yang bisa dan tidak bisa mereka lakukan di tempat kerja.

## 2.3 Lingkungan Kerja

### 2.3.1 Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah pengaturan di mana karyawan melaksanakan tugas sehari-hari mereka. Suasana kerja yang menyenangkan memberi karyawan rasa aman dan memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik. Emosi karyawan mungkin dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Jika seorang karyawan menikmati lingkungannya, dia akan merasa nyaman di tempat kerja, melaksanakan tanggung jawabnya secara efisien. Menurut Nitisemito (2001:55), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi seorang pekerja dan dapat mempengaruhi kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hubungan tempat kerja, termasuk yang dikembangkan antara rekan kerja dan yang terbentuk antara bawahan dan atasan, serta pengaturan fisik di mana karyawan beroperasi, semuanya merupakan bagian dari lingkungan kerja. Mardiana mengklaim bahwa (2005:15), Lingkungan kerja adalah pengaturan di mana karyawan melaksanakan tugas sehari-hari mereka. Suasana kerja yang positif akan memberikan karyawan rasa aman dan memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik. Selanjutnya, lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan; misalnya, jika karyawan menikmati lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih bahagia.

Karyawan akan merasa nyaman di tempat kerja mereka, memungkinkan mereka untuk melakukan tugas lebih efisien dan dengan harapan kinerja kerja mereka akan meningkat. Menurut Sedarmayanti (2009:21), definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai) mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, di antaranya adalah:

- a. Tata ruang kerja yang tepat Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.
- b. Cahaya dalam ruangan yang tepat Cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.
- c. Suhu dan kelembapan udara yang tepat Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja Suara yang bunyi bias sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja.

- Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bias menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.
- e. Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.
  - f. Keamanan kerja bagi karyawan Rasa aman menimbulkan ketenangan, dan ketenangan mendorong motivasi kerja karyawan, sehingga terjadi peningkatan kinerja. Rasa aman ini meliputi diri dalam dan diri luar. Hubungan dengan diri sendiri terkait dengan keselamatan tempat kerja dan keyakinan bahwa karyawan akan dapat mengamankan pekerjaan dan posisi dalam perusahaan jika mereka melakukan tugasnya dengan memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar adalah jaminan harta milik karyawan dari fakir miskin, rasa aman dari dalam perusahaan adalah jaminan harta milik pegawai dari fakir miskin.

### **2.3.2 Lingkungan kerja non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah Segala kondisi yang timbul terkait dengan interaksi kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan, rekan kerja lainnya, maupun hubungan dengan bawahan, termasuk dalam lingkungan kerja non fisik. lingkungan non fisik Faktor lingkungan

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hubungan dengan rekan kerja dan pemimpin, misalnya, adalah contoh pekerjaan non-fisik. Karyawan akan merasa lebih nyaman di lingkungan kerjanya jika hubungannya dengan rekan kerja dan atasannya positif. Semangat kerja karyawan akan meningkat sebagai hasilnya, dan kinerja akan meningkat juga. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan (menurut Sedarmayanti(2009:21), yaitu :

- a. Struktur tugas mengacu pada sejauh mana pekerjaan yang dipercayakan kepadanya terstruktur dan terorganisir dengan baik.
- b. Tanggung jawab di tempat kerja, atau seberapa besar pekerja percaya bahwa bos mereka mengetahui tanggung jawab mereka dan bertanggung jawab atas tindakan mereka. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- c. Kerjasama kelompok, atau sejauh mana karyawan percaya ada kerjasama yang baik di antara kelompok kerja saat ini.
- d. Komunikasi yang lancar, yang mengacu pada persepsi karyawan tentang komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar antara rekan kerja dan pemimpin. Dua macam lingkungan kerja tersebut di atas harus senantiasa diperhatikan oleh perusahaan. Keduanya biasanya tidak dipisahkan, terkadang organisasi hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja di atas, namun akan lebih baik lagi jika keduanya dijalankan secara optimal. Dengan begitu, kinerja pegawai bisa maksimal.

### **2.3.3 Lingkungan kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah Semua kondisi fisik yang ada di dalam dan di sekitar tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat

mempengaruhi karyawan. Perabotan tempat kerja seperti meja kerja, kursi, dan meja yang terikat langsung dengan karyawan. Lingkungan antara, disebut juga dengan lingkungan umum, adalah lingkungan kerja yang berdampak pada kesehatan manusia, seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, dan pencahayaan. Kebisingan, getaran mekanis, bau busuk, warna, dan lain-lain merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan. Untuk mengurangi dampak lingkungan fisik pada karyawan, langkah pertama yang harus dilakukan adalah meneliti manusia, baik secara fisik maupun perilaku, dan kemudian memanfaatkan informasi ini untuk merencanakan lingkungan fisik yang dapat diterima.

#### **2.3.4 Indikator lingkungan kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2003, 159) yaitu sebagai berikut:

##### **1. Suasana kerja**

Suasana tempat kerja adalah keadaan yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat berdampak pada bagaimana tugas diselesaikan. Tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antar individu di lokasi semuanya akan berkontribusi pada lingkungan kerja.

##### **2. Hubungan dengan rekan kerja**

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan rekan kerja yang bersahabat, dan tidak ada intrik timbal balik di antara rekan kerja. Interaksi yang akrab antar rekan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi karyawan untuk bertahan dalam satu organisasi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai keadaan, termasuk hubungan harmonis dan kekeluargaan.

##### **3. Tersedianya fasilitas kerja**

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001: 28) indikator - indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

5. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu Karyawan membutuhkan penerangan agar dapat bekerja dengan aman dan efisien, sehingga penting untuk memperhatikan keberadaan penerangan (cahaya) yang terang namun tidak menyilaukan. Karena cahaya yang kurang jelas (tidak cukup) menyebabkan penglihatan menjadi kabur, pekerjaan akan tertunda, dengan banyak kesalahan, dan pada akhirnya mengakibatkan penurunan efisiensi dalam menyelesaikan tugas, menyebabkan organisasi merugi. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan semua organisme hidup untuk dapat hidup, yaitu untuk fungsi metabolisme. Jika kadar oksigen di udara sudah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau aroma yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, maka udara tersebut dikatakan kotor. Keberadaan tanaman di sekitar tempat kerja merupakan sumber utama udara segar. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

6. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan, yaitu suara yang tidak diinginkan oleh telinga, merupakan salah satu polusi yang berusaha keras dihilangkan oleh para ilmuwan. Tidak diinginkan karena lama kelamaan suara tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan gangguan komunikasi, dan menurut penelitian, kebisingan yang parah bahkan dapat menyebabkan kematian. Bau tidak sedap di tempat kerja

7. Kehadiran bau di tempat kerja dapat disebut polusi karena dapat mengganggu fokus di tempat kerja dan bau yang terjadi secara teratur dapat mengubah sensitivitas penciuman. Salah satu teknik untuk meminimalkan bau yang mengganggu di kantor adalah dengan menggunakan "AC" yang sesuai.Keamanan di tempat kerja

Keselamatan kerja sangat penting untuk diperhatikan agar tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap aman. Akibatnya, pentingnya aspek keselamatan harus diakui. Satuan Petugas Pengamanan dapat digunakan sebagai bagian dari upaya menjaga keamanan tempat kerja (SATPAM).

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (2003: 159) dan Sedarmayanti (2011: 28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

#### 2.4 Penelitian terdahulu

NO	Penelitian, Tahun	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	Kasim (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Riau Crumb Rubber Faktory	Metode regresi linear berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Riau

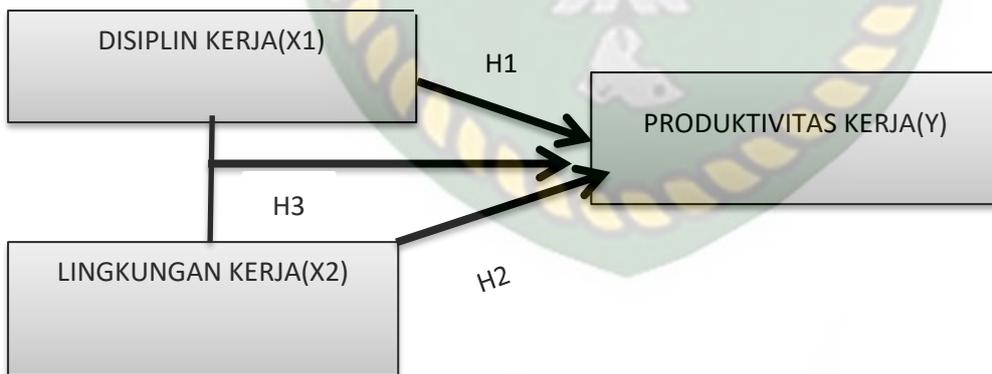
				Cramb Rubber Faktory
2.	Riski (2019)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt.rigunas agri utama kabupaten indragiri hulu	Metode regresi linear berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt.rigunas agri utama kabupaten indragiri hulu
3.	Christian dan Farida (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	Metode linear regresi sederhana	Dari hasil penelitian diketahui bahwa 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 mempunyai pengaruh yang positif.
4.	Yulia andini (2018)	PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) UNIT USAHA PABATU	Metode linear berganda	Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) UNIT USAHA PABATU mempunyai pengaruh yang positif.
5.	Arif Triyanto (2016),	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Karo Sumatra Utara	Metode linear berganda	Dari hasil penelitian diketahui bahwa 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 mempunyai pengaruh yang positif.
--	--	--	--

### 2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1  
Kerangka penelitian



Model kerangka pemikiran tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian produksi PT tasma puja cabang kampar.

Keterangan :  (disiplin dan lingkungan kerja) menunjukkan pengaruh secara parsial.

 produktivitas kerja ) menunjukkan pengaruh secara simultan .

## 2.6 HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban ini masih bersifat lemah dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga Disiplin kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT.Tasma Puja
2. Diduga Lingkungan kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT.Tasma Puja .
3. Diduga Disiplin kerja dan lingkungan kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT.Tasma Puja .

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian adalah pada PT.Tasma Puja kampar adalah jalan Sei Kuamang desa tanjung bungo,kecamatan kampar timur kabupaten kampar,provinsi Riau

Desa kecamatan Kabupaten Kampar.

#### 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Disiplin dapat juga diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien, dan produktif. Darmawan (2013: 41)	1.Ketepatan waktu kerja  2.tanggung jawab	1.ketepatan waktu kerja 2.kehadiran sangat diperlukan dalam pengekan kedisiplinan  1.melaksanakan pekerjaan yang sesuai instruksi 2.karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Oridinal

			3.Mematuhi peraturan organisasi atau perusahaan	1. bekerja sesuai dengan aturan dan taat terhadap aturan. 2.bekerja sesuai waktu yang telah diatur oleh perusahaan.	
2.	Lingkungan kerja (X2)	Pekerja menginginkan kondisi disekitar lingkungan pekerjaannya baik, karena kondisi tersebut mengarah pada kenikmatan dan kesenangan secara fisik. Penerangan terlalu kecil dapat ketidak nikmatan fisik, udara kotor atau miskinnya ventilasi dapat menyebabkan atau membahayakan kesehatan yang buruk bagi karyawan. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri.	1.lingkungan kerja fisik  2.lingkungan kerja non fisik	1. Penerangan/ cahaya ditempat kerja. 2.Sirkulasi udara ditempat kerja. 3.Kebisingan ditempat kerja. 4. Penggunaan warna. 5.ruang gerak yang diperlukan. 1.keamanan kerja 2.hubungan karyawan.	Ordinal

		Menurut Isyandi (2004 : 134)			
3.	Produktivitas kerja (Y)	<p>Produktivitas kerja adalah bahwa produktivitas berkaitan dengan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien.</p> <p>Paul Mali dalam Tjutju &amp; Suwatno (2009: 157)</p>	<p>1.kualitas kerja</p> <p>2.kuantitas kerja</p>	<p>1.ketelitian</p> <p>2.kerapian</p> <p>3.kecakapan</p> <p>1.kemampuan kerjan</p> <p>2pencapaian target kerja</p> <p>Dalam penyelesaian pekerjaan melebihi target</p>	Ordinal

### 3.3 Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT.Tasma Puja cabang Kampar sebanyak 50 orang karyawan tetap

b) Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dari penelitian. Mengingat jumlah sampel dalam penelitian ini yang cukup besar, maka sampel diambil hanya karyawan bagian produksi pada PT. Tasma Puja cabang kampar sebanyak 50 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

#### **1) Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data kualitatif yaitu data berupa tanggapan responden penelitian mengenai variable-variabel yang diteliti berdasarkan kuesioner yang disebarakan.
- b. Data kuantitatif yaitu data berbentuk data keuangan maupun angka-angka dengan variable yang diteliti seperti data produksi, data absensi, jumlah karyawan dan kompensasi/insentif.

#### **2) Sumber Data**

- a. Data Primer yaitu data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan yang melalui pengamatan dilapangan.
- b. Data Sekunder yaitu data yang sudah ada atau yang telah tersedia seperti profil diatas, tugas pokok, fungsi, dan jumlah pegawai.

### **3.5 Teknik Pengumpulan data**

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Interview yaitu dengan melakukan wawancara dengan pimpinan atau pun karyawan yang ada di Pt Tasma puja yang juga dijadikan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan
2. Kuesioner yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan karyawan PT. Tasma Puja cabang Kampar

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **a. Analisis Deskriptif**

Dalam mengadakan penganalisaan data, penulis menggunakan analisa metode deskriptif, yaitu: menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan

kemudian dihubungkan dengan teori yang menunjang pembahasan. Analisis kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan akan dianalisis dengan menggunakan rumus-rumus statistic.selanjutnya jawaban responden diberi skor dengan menggunakan skala Likert yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju = Skor 5
2. Jawaban Setuju =Skor 4
3. Jawaban Cukup Setuju = Skor 3
4. Jawaban Kurang setuju = Skor 2
5. Jawaban Tidak Setuju =Skor 1

#### **b. Uji Instrument Penelitian**

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali,2005). Uji validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara

masing-masing skor indicator dengan total skor konstruk. Apabila dari tampilan output SPSS menunjukkan bahwa koralasi antara masing-masing indicator menunjukkan hasil yang signifiakn.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *product moment* person dengan bantuan program SPSS versi20. Jika  $r$  hitungnegatif atau kecil dar  $r$  table, maka nomor item tersebut tidak valid,sebaliknya jika nilai  $r$  hitung besar dar  $r$  tabel maka item tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis berikutnya. Bagi item yang tidak vakid ,maka yang memiliki nilai  $r$  hitung yang paling kecil dikeluarkan dari analisis , kemudian dilakukan analisis yang sama sampai semua item dinyatakan valid.

##### b) Uji Reliabilitas

rehabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variable atau konstruk (sugiyono,2010).

Suatu kuesioner diaktan handal jika jawabarn seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu keawaktu. Reliabilitas instrument digunakan untuk mengetahui apakah suatu skala merupaka indicator dari variabel.

Cara mengukur reliabilitas yang paling umum adalah dengan menggunakan koefisien alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* < 0,6 (sugiyono, 2010).

## B. Analisis Data Kuantitatif

### 1) Menentukan model statistik

Selanjutnya dilakukan analisa dengan metode regresi linier berganda dengan rumus (sugiyono, 2010, 78) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = produktivitas kerja

a = Konstanta

X1 = Variabel disiplin kerja

X2 = Variabel lingkungan Kerja

b1 = Koefisien Regresi dari disiplin Kerja

b2 = Koefisien Regresi dari lingkungan Kerja

e = *Standard Error*

### 2) Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan variabel dependen (prediktor/Y) terhadap perubahan variabel independen (X). Untuk menguji keeratan hubungan variabel bebas (Pengawasan internal dan fasilitas kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja/Y), maka dilakukan dengan cara melihat nilai koefisien korelasi (r) sebagai berikut :

Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,09	Sangat lemah
2	0,20-0,39	Lemah
3	0,40-0,59	Cukup
4	0,60-0,79	Kuat
5	0,80-1,00	Sangat kuat

Sumber : Siregar (2013; 337)

### 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependen* (Ghozali, 2009).

### 4) Uji Hipotesis ( Uji Parsial )

Uji t digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh secara parsial dari variabel kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasional, kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Kriteria Pengujian (Ghozali, 2009) :

- 1) Apabila  $t_{tabel} > t_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Apabila  $t_{tabel} < t_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Pengolahan data penelitian ini diperoleh dari hasil perhitungan menggunakan SPSS For Windows Versi 20.00. dan dari hasil perhitungan SPSS For Windows ini akan diperoleh F hitung, t hitung, koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) dan koefisien determinasi ( $R$ ) merupakan unsur kesesuaian garis linear berganda terhadap suatu data pada tabel *summary*.

### 5) Menentukan Koefisien Epsilon (Variabel Lain)

Setelah diketahui besarnya pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*, maka langkah selanjutnya adalah menentukan pengaruh variabel lain terhadap produktifitas dengan rumus :

$$P_{ye} = \sqrt{1 - R^2}$$

42

Dimana

$P_{xy}$  = Pengaruh Variabel Lain

$R^2$  = Nilai Koefisien Determinasi.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah berdirinya PT. Tasma Puja cabang Kampar

PT Tasma Puja Cabang Kampar yang didirikan pada tanggal 30 Mei 1991 merupakan perusahaan perkebunan dan agroindustri kelapa sawit. Kantor utama terletak di jalan utama. Tanjung Barat Indah, Jakarta Selatan, Teratai XX/V3 Perum Saat ini memiliki perkebunan di Kabupaten Kampar, Riau. Selanjutnya, perkebunan ini bekerja sama dengan KUD Kampar untuk mendirikan perkebunan kelapa sawit rakyat sebagai alternatif yang layak untuk kelapa sawit. Kebun Plasma ini berada di Desa Kampar seluas 1.500 Ha dan Desa Padang mutung seluas 1.500 Ha. Letak Geografis areal kegiatan kebun inti dan plasma ini berada pada Secara geografis terletak pada 102° 06' – 102° 18' Bujur Timur dan 0° 42' – 0° 50' Lintang Selatan.

Areal kebun berupa semak belukar yang menjadi habitat hama tanaman dan merupakan bekas areal HPH PT Umar Kasim pada tahun 1980. Pada tahun 1992, tim perintis yang terdiri dari camat Kampar, kepala desa, dan Ninik Mamak mengakuisisi tanah dengan kompensasi penduduk desa yang bekerja di atasnya. Kebun Plasma merupakan milik anggota KUD Tunas Harapan dan KUD Kampar berencana akan membangun PKS berkapasitas 30 Ton TBS/jam.

Perkebunan dan industri pengolahan kelapa sawit berpotensi merusak udara, air, tanah, dan lingkungan sosial. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 23 Tahun 1997, setiap orang memiliki tanggung jawab untuk melindungi lingkungan dan menghindari serta mengurangi pencemaran dan kerusakan lingkungan.

#### 4.2 visi dan misi

Visi utama perusahaan dirumuskan sebagai berikut :

1. Menjadi perusahaan perkebunan terkemuka dan terus berkembang dengan mendorong pengembangan industri perkebunan jangka panjang.

Misi :

2. Membangun usaha perkebunan yang profesional, menerapkan standar tata kelola perusahaan yang sehat, dan mempekerjakan sumber daya manusia yang profesional, jujur, dan disiplin.

#### **4.3 struktur organisasi**

Pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab harus tercermin dalam struktur organisasi perusahaan yang telah dikembangkan, biasanya mewakili garis wewenang, dan tanggung jawab yang akan dilakukan oleh perusahaan. dari organisasi. Akhirnya, tanggung jawab keseluruhan berada pada pimpinan perusahaan, yang mengawasi dan mewujudkan kerjasama yang harmonis antar karyawan dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan secara tepat dan berhasil. Rencana struktur perkebunan dan PKS di PT Tasma Puja masing-masing dipimpin oleh seorang manajer yang melapor kepada manajer perkebunan yang membawahi enam bagian, yaitu: asisten lapangan, kepala administrasi, asisten teknis, kepala pabrik, asisten pengolahan dan asisten pemeliharaan. Sebaiknya manajer pabrik dibantu wakil manger yang membawahi lima bagian yaitu : asisten pabrik, asisten teknik, kepala tata usaha, asisten laboratorium dan bagian lingkungan. Susunan struktur organisasi kebun dan pabrik kelapa sawit PT Tasma Puja dapat dilihat pada gamabar 1..

1. **Manager mill atau Manager pabrik kelapa sawit:**  
Membuat perencanaan, memimpin dan mengawasi pelaksanaan keseluruhan kegiatan pada pabrik kelapa sawit (PKS). Mengambil keputusan dalam kegiatan pabrik supaya berjalan efektif dan efisien untuk mencapai target yang di inginkan perusahaan. Tanggung jawab: melakukan dan mengendalikan pelaksanaan sistem management K3 dan lingkungan kerja operasional, melakukan kesesuaian peraturan dan persyaratan perusahaan terhadap lingkungan dan K3, menghentikan semua aktivitas apabila

mengakibatkan kecelakaan kerja, melakukan investigasi terhadap kecelakaan yang terjadi dan melaporkan. Membentuk dan mengangkat team tanggap darurat dan melakukan simulasi pelatihan secara berkala, mengusulkan perbaikan-perbaikan di areal kerja, merekrut langsung pekerja harian tetap (PHT) dan pekerja harian lepas (PHL), merekomendasikan calon karyawan staff dan non staff ke departemen personalia pusat dengan persetujuan dari atasan langsung, memberikan penghargaan kepada karyawan pabrik atas kerja dengan baik dan rajin, melakukan efisiensi di semua wilayah operasional pabrik, meningkatkan dan mengontrol produktivitas kerja karyawan, menegakkan peraturan dan disiplin terhadap pelanggaran standart operasional prosedur (SOP), menerapkan laporan administrasi yang baik dan mudah di aplikasi.

2. **Asisten kepala pabrik atau Askep mill**

Ketika manajer pabrik tidak ada, seperti cuti, sakit, atau tidak berada di lokasi pabrik kelapa sawit, pabrik Askep mengambil alih. Tanggung jawab termasuk mengawasi operasi pemrosesan dan pemeliharaan sesuai dengan standar dan SOP yang ditetapkan, memantau dan memastikan bahwa hasil produksi memenuhi target bisnis, serta memantau dan menjamin penggunaan peralatan keselamatan. bahan untuk semua kegiatan proses perusahaan dan perawatan yang terkontrol sesuai standar yang ditetapkan.

3. **Asisten maintenance atau Staff maintenanc**

Memeriksa bagian-bagian mesin untuk mencari kekurangan dan menandai area yang rusak. Memasang dan mengganti atau memodifikasi suku cadang mesin dan attachment berdasarkan spesifikasi produk, mengatur dan mengoperasikan mesin, dan mengubah kontrol untuk mengatur mesin, dan memberikan masukan kepada atasan tentang hal-hal yang perlu diperbaiki. bekerjasama dengan karyawan lainnya untuk memperbaiki mesin dan bagian mesin serta perlengkapannya. Tanggung jawab: Mengusulkan perbaikan

setiap unit kerjanya, wewenang dalam K3 yaitu menghentikan segala kegiatan kerja yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

**4. Asisten proses atau Staff processing**

Tanggung jawab asisten proses/anggota staf proses termasuk memastikan bahwa semua alat berat berfungsi dengan baik untuk mendukung kegiatan pabrik yang berkelanjutan, mengawasi operasi pengolahan air dan pemeliharaan pabrik pengolahan, menyiapkan laporan harian dan memproses laporan produksi, dan berkolaborasi dengan pihak terkait untuk memastikan bahwa produksi berjalan lancar sesuai prosedur dan target. Tanggung jawab: Mengusulkan perbaikan di unit kerja bila ada kerusakan, wewenang k3 yaitu menghentikan segala kegiatan yang bisa mengakibatkan kecelakaan kerja.

**5. Asisten laboratorium atau Staff laboratorium**

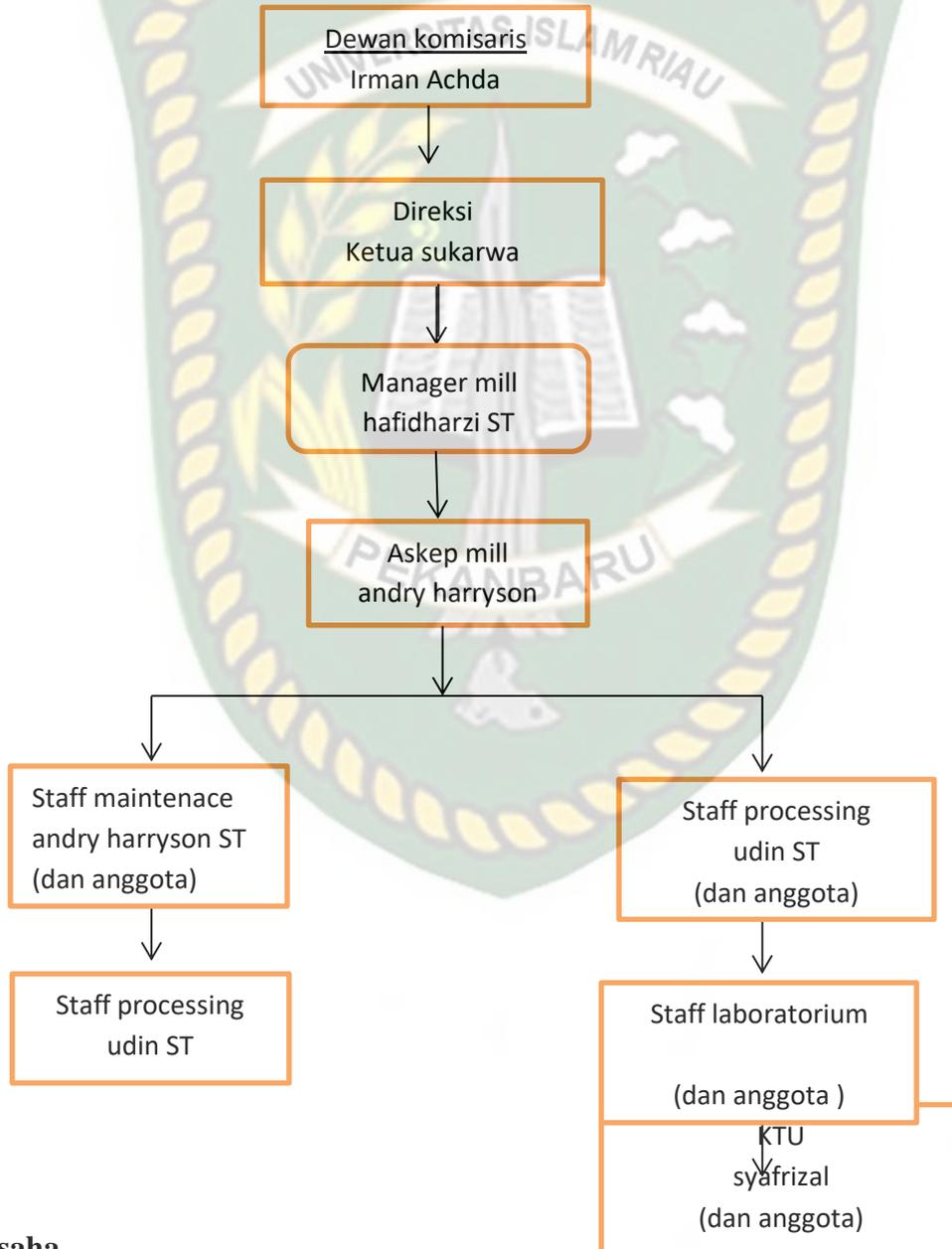
Mengawasi analisis dan kontrol kerusakan minyak dan kernel, serta semua kegiatan laboratorium. Mengawasi pengujian parameter air baku dan boiler untuk menyesuaikan dosis kimia sesuai kebutuhan, memberikan laporan proses harian, mingguan, dan bulanan serta laporan produksi harian, dan bekerja sama dengan pihak terkait untuk memastikan kualitas CPO memenuhi kriteria kontrak.: mengusulkan perbaikan di unit kerja bila ada kerusakan, mempunyai wewenang K3 dalam hal menghentikan kegiatan kerja apabila dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

**6. Kepala Tata Usaha (KTU) atau Staff Administrasi**

Melakukan pengawasan dan pengontrolan kontrol pabrik dan lapangan serta menyediakan layanan administrasi yang lengkap dan rapi sesuai dengan syarat dan peraturan perusahaan serta sesuai peraturan terkait keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja. Tanggung jawab: mengusulkan perbaikan daerah kerja, melaporkan pada atasan langsung bila menemukan atau mengetahui permasalahan pada industrial, melaporkan kepada atasan langsung bila ada permasalahan proses penggajian karyawan PKS, memelihara dan mengendalikan admisnistrasi

K3L, wewenang K3 dapat menghentikan segala kegiatan yang bisa terjadi kecelakaan kerja.

STRUKTUR ORGANISASI  
(BAGIAN PRODUKSI)  
PT. TASMA PUJA



4.4 aktivitas usaha

Produk yang dihasilkan oleh PT Tasma Puja berupaminyak mentah(CPO), cangkangtuk biosolar untuk bahan bakar dan pupuk.

Proses pembuatan CPO dan cangkang bio solar :

1. Pengumpulan buah dari kelapa sawit
2. Tandan buah segar (TBS) dikumpulkan saat sudah matang dan berkualitas baik. TBS tersebut kemudian diangkut ke pabrik pengolahan kelapa sawit.
3. Perebusan kelapa sawit  
Selama sekitar 90 menit, TBS diolah dengan uap pada tekanan 2,2 hingga 3 kilogram per sentimeter. Prosedur ini digunakan untuk menghancurkan enzim yang dapat mengurangi hasil minyak dan untuk mempermudah proses inti buah dari cangkangnya.
4. Perontokan buah  
TBS yang telah berada dipabrik, pada umumnya masih tertancao pada tangkainya, hingga buah perlu dilepaskan dari tangkainya. Setelah melalui proses sebelumnya yang mempermudah perontokan, buah dilepaskan dengan metode banyingan yang dilanjutkan dengan menggunakan mesin theser untuk memisahkan buah dari bronodnya.
5. Pemerasan daging buah  
Sebelum buah dapat diperas, ia akan diberikan tekanan uap bersuhu 80 sampai 90 derajat guna melepaskan biji buah dari daging buahnya. Setelah itu, daging buah akan dimasukkan kedalam mesin pengompres yang akan memeras buah tersebut dan menghasilkan minyak kasar yang masih bercampur dengan daging buah dan ampas buah.
6. Penyaringan minyak kasar  
Minyak kasar yang dihasilkan oleh mesin pengompres akan disaring dengan memasukannya kedalam crude oil tank yang bertugas memisahkan ampas dan minyak. Ampas yang terkumpul

pada saringan akan diolah lagi menggunakan mesin Depericarper untuk mendapatkan kandungan minyak yang masih terdapat didalamnya,yang disebut CPO,CPO akan dikirimkan keperusahaan minyak makan agar bisa menghasilkan minyak mkana murni.

7. Sisa air limbah dari proses produksi juga didaur ulang,baik sebagai pupuk atau sebagai bahan bakar biogas ,alat yang digunakan untuk mengurai dan mengubah limbah organik menjadi bio gas.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel karyawan PT. Tasma puja kampar bagian produksinya saja berjumlah 50 orang. Berikut ini uraian tentang identitas karyawan yang terdiri tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

##### 5.1.1 Tingkat Umur Responden

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin tinggi umur seseorang maka akan mempengaruhi kinerja seseorang, ketelitian, konsentrasi dalam bekerja terutama daya tahan tubuh dalam bekerja. Adapun tingkat umur karyawan PT Tasma puja kampar yang menjadi karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel ini .

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.2**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

No	Kelompok Umur	Frekuensi	
		Orang	Persentase ( % )
1	18-25 Tahun	20	40
2	26-30 Tahun	18	36
3	31-35 Tahun	7	14
4	36-40 Tahun	3	6
5	41-45 Tahun	1	2
6	>46 Tahun	1	2

Jumlah	50	100
--------	----	-----

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 menjabarkan bahwa usia responden penelitian kali ini didominasi oleh responden berumur 18-25 tahun yaitu sebanyak 40%. Terbanyak kedua adalah responden yang berusia 26-30 Tahun yaitu sebanyak 36%. Terbanyak ketiga adalah responden berusia 31-35 Tahun yaitu sebanyak 14%. Terbanyak keempat adalah responden berusia 36-40 tahun yaitu sebanyak 6%. Sisanya responden berusia 41-45 tahun dan >46 tahun yaitu sebanyak 2%. Responden usia 18-25 tahun lebih mendominasi karena memiliki tenaga dan pikiran yang kreatif serta produktif yang cukup baik dalam hal pekerjaan, sehingga mereka akan lebih cepat menanggapi dan memahami setiap permasalahan yang ada di lapangan.

### 5.1.2 Tingkat pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.3**

#### Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase ( % )
1	SLTA	24	48
2	D1/D2/D3	6	12
3	S1	20	40
Total		100	100

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 diatas terlihat bahwa responden dengan pendidikan teratas adalah SLTA yaitu 48% responden. Terbanyak kedua di pendidikan S1 yaitu sebanyak 40% dan pendidikan terendah adalah D1/D2/D3 yaitu sebanyak 12%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan SLTA. Hal ini dikarenakan didalam Pt Tasma Puja Cabang Kampar banyak membutuhkan

tenaga kerja yang berlatar belakang SLTA untuk meningkatkan produktivitas kerja.

### 5.1.3 Masa kerja karyawan

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada instansi, kantor, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.4**

#### **Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase ( % )
1	<5 Tahun	37	74
2	5- 9 Tahun	12	24
3	10-14 Tahun	1	2
Jumlah		100	100

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tabel 5.4 diatas terlihat masa kerja responden didominasi pada masa kerja <5 tahun yaitu 74%. Terbanyak kedua 5-9 tahun sebanyak 24%, di tahun 10-14 tahun yaitu 2%. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan masa kerja karyawan memiliki pengalaman yang cukup untuk pekerjaan ini karena telah bekerja selama <5 tahun.

### 5.1.4 Jenis kelamin karyawan

Penelitian ini dilakukan Pt Tasma Puja Cabang Kampar. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 50 orang untuk melihat identifikasi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada uraian berikut :

**Tabel 5.1**

#### **Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase ( % )
1	Laki-laki	39	78

2	Perempuan	11	22
Jumlah		50	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 39 atau 78% responden dan jenis kelamin perempuan berjumlah 11 atau 22% responden. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini di dominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan beban kerja yang ada di Pt Tasma Puja Cabang Kampar membutuhkan fisik dan mental yang prima agar dapat bekerja dengan maksimal.

## 5.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrument

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengetahui seberapa baik instrumen mengukur konsep dan tingkat validitas pada setiap pertanyaan.  $r$  tabel untuk sampel 50 orang responden pada  $df N - 2$  dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu 0,278. - Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid. - Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor dan dinyatakan tidak valid.

### Tabel 5.28

#### Hasil Uji Validitas

Variabel	No Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin kerja	1	0.808	0.278	Valid
	2	0.729	0.278	Valid
	3	0.756	0.278	Valid
	4	0.741	0.278	Valid
	5	0.737	0.278	Valid
	6	0.526	0.278	Valid

Lingkungan kerja	1	0.672	0.278	Valid
	2	0.466	0.278	Valid
	3	0.684	0.278	Valid
	4	0.690	0.278	valid
	5	0.765	0.278	valid
	6	0.864	0.278	valid
	7	0.584	0.278	valid
	8	0.425	0.278	valid
Produktifitas kerja	1	0.539	0.278	valid
	2	0.682	0.278	valid
	3	0.700	0.278	valid
	4	0.579	0.278	valid
	5	0.672	0.278	valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

### 5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator atau kuesioner dapat dipercaya. Reabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Apabila nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60 maka instrumen indikator suatu kuesioner dinyatakan reliabel dan apabila Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) kurang dari 0,60 maka instrumen indikator atau kuesioner dinyatakan tidak reliabel dan tidak bisa dipercaya.

Untuk lebih jelasnya, penulis akan tampilkan tabel dibawah ini :

**Tabel 5.29**

#### **Hasil Uji Reabilitas Disiplin Kerja (X1)**

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	6

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.29 diatas hasil penelitian reabilitas yang dilakukan terhadap semua indikator dalam penelitian ini menunjukkan bahwa koefesien reabilitas Cronbach's Alpha variabel disiplin kerja 0,808 lebih besar dari standar reabilitas yaitu 0,60, maka dinyatakan reliable atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel

### Tabel 5.30

#### Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X2)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	8

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.30 diatas hasil penelitian reabilitas yang dilakukan terhadap semua indikator dalam penelitian ini menunjukkan bahwa koefesien reabilitas Cronbach's Alpha variabel lingkungan kerja 0,786 lebih besar dari standar reabilitas yaitu 0,60, maka dinyatakan reliable atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel

### Tabel 5.31

#### Hasil Uji Reabilitas Produktifitas Kerja (Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	5

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.31 diatas hasil penelitian reabilitas yang dilakukan terhadap semua indikator dalam penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien reabilitas Cronbach's Alpha variabel produktifitas kerja 0,619 lebih besar dari standar reabilitas yaitu 0,60, maka dinyatakan reliable atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel

### 5.3 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja Pada Pt Tasma Puja Kampar

Disiplin kerja, menurut Darmawan (2013: 41), digambarkan sebagai sikap, perilaku, dan kegiatan yang sesuai dengan peraturan tertulis atau tidak tertulis organisasi. Disiplin juga dapat didefinisikan sebagai tindakan melakukan pengendalian diri untuk melakukan tugas dengan sukses, efisien, dan produktif.

#### 1. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu didefinisikan sebagai keterlambatan waktu penyampaian laporan keuangan dari tanggal laporan keuangan sampai tanggal melaporkan

##### a. Dapat Hadir Sesuai Waktu Yang Ditetapkan

Waktu kedatangan yang ditentukan oleh perusahaan harus di ikuti oleh setiap karyawan, kedisiplinan harus di terapkan didalam perusahaan.

Adapun tanggapan responden tentang dapat hadir sesuai waktu yang ditetapkan di Pt Tasma Puja Cabang Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.5**

#### Tanggapan Responden Tentang Dapat Hadir Sesuai Waktu Yang Ditetapkan

Tanggapan Responden	Frekuensi Orang	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	28	5	140	56
Setuju	14	4	56	28
Cukup Setuju	7	3	21	14
Tidak Setuju	1	2	2	2

Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	50		219	100
Keterangan	219/50= 4.38			

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari hasil tabel 5.5 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 28 orang (56%), menjawab setuju 14 orang (28%), menjawab kurang setuju 7 orang (14%), menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2%). Menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Adapun tanggapan responden adalah 4,38. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang dapat hadir sesuai waktu yang ditetapkan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar adalah sangat baik/sangat tinggi.

Tanggapan responden diatas menyatakan sangat baik/sangat tinggi atas dapat hadir sesuai waktu yang ditentukan yang ada pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar, waktu yang ditentukan perusahaan dapat diikuti aturannya dengan karyawan sehingga akan meningkatkan kedisiplinan di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang kondisi dapat hadir sesuai waktu yang ditetapkan ada pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar skor rata-rata 4,38 berada diantara (4,21 -5,00 ) atau dengan kategori sangat baik/sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dapat hadir sesuai waktu yang ditetapkan sudah ditaati dan diikuti oleh karyawan.

#### **b. Kehadiran Sangat Diperlukan Dalam Penegakan Kedisiplinan**

Kehadiran adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing masing perusahaan atau institusi.

Adapun tanggapan responden tentang kehadiran sangat diperlukan dalam penegakan kedisiplinan di Pt Tasma Puja Cabang Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.6**

## Tanggapan Responden Tentang Kehadiran Sangat Diperlukan Dalam Penegakan Kedisiplinan

Tanggapan Responden	Frekuensi Orang	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	24	5	120	48
Setuju	18	4	72	36
Cukup Setuju	5	3	15	10
Tidak Setuju	3	2	6	6
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	50		213	100
Keterangan	213/50= 4,26			

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021*

Dari hasil tabel 5.6 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 24 orang (48%), menjawab setuju 18 orang (36%), menjawab cukup setuju 5 orang (10%), menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (6%). Menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Adapun tanggapan responden adalah 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang kehadiran sangat diperlukan dalam penegakan kedisiplinan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar adalah sangat baik/sangat tinggi.

Tanggapan responden diatas menyatakan sangat baik/sangat tinggi atas kehadiran sangat diperlukan dalam penegakan kedisiplinan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar, penegakan kedisiplinan selain hadir ditepat waktu karyawan juga harus memperhatikan kehadiran yang ada di perusahaan, karena absensi seorang karyawan akan berdampak dengan kedisiplinan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang kehadiran sangat diperlukan dalam penegakan kedisiplinan ada pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar skor rata-rata 4,26 berada diantara (4,21 -5,00 ) atau dengan kategori sangat baik/sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kehadiran sangat diperlukan dalam penegakan kedisiplinan didalam perusahaan.

### 2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah keadaan di mana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

**a. Melaksanakan Pekerjaan Yang Sesuai Dengan Instruksi Yang Diberikan Atasan**

Setiap pegawai diberikan pekerjaan sesuai kemampuan masing-masing pekerja dan sesuai intruksi yang diberikan atasan dalam menjalankan perusahaan agar tercapainya target perusahaan.

Adapun tanggapan responden tentang melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan instruksi yang diberikan atasan di Pt Tasma Puja Cabang Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Tentang Melaksanakan Pekerjaan Yang Sesuai Dengan Instruksi Yang Diberikan Atasan**

<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Frekuensi Orang</b>	<b>Skor</b>	<b>Total Skor</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	26	5	130	52
Setuju	16	4	64	32
Cukup Setuju	8	3	24	16
Tidak Setuju	0	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	50		218	100
Keterangan	218/50= 4.36			

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021*

Dari hasil tabel 5.7 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 26 orang (52%), menjawab setuju 16 orang

(32%), menjawab cukup setuju 8 orang (16%), menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Adapun tanggapan responden adalah 4,36. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan instruksi yang diberikan atasan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar adalah sangat baik/sangat tinggi.

Tanggapan responden diatas menyatakan sangat baik/sangat tinggi atas melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan instruksi yang diberikan atasan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar, karyawan harus melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan instruksi yang diberikan atasan didalam perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian tentang melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan instruksi yang diberikan atasan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar skor rata-rata 4,36 berada diantara (4,21 -5,00 ) atau dengan kategori sangat baik/sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan instruksi yang diberikan atasan akan meningkatkan kualitas perusahaan.

**b. Karyawan Tidak Meninggalkan Pekerjaan Diwaktu Jam Kerja Sedang Berlangsung**

Didalam bekerja tanggung jawab dalam pekerjaan sangat penting, salah satunya tanggung jawab tidak meninggalkan pekerjaan diwaktu jam kerja adalah contoh kecil dalam tanggung jawab. Tanggung jawab sangat sulit ditimbulkan didalam diri masing-masing perkerja.

Adapun tanggapan responden tentang karyawan tidak meninggalkan pekerjaan diwaktu jam kerja sedang berlangsung di Pt Tasma Puja Cabang Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Tentang Karyawan Tidak Meninggalkan Pekerjaan Diwaktu Jam Kerja Sedang Berlangsung**

Tanggapan Responden	Frekuensi Orang	Skor	Total Skor	Persentase (%)
---------------------	-----------------	------	------------	----------------

Sangat Setuju	29	5	145	58
Setuju	12	4	48	24
Cukup Setuju	6	3	18	12
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2
Jumlah	50		216	100
Keterangan	$216/50=$ 4.32			

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari hasil tabel 5.8 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 26 orang (58%), menjawab setuju 12 orang (24%), menjawab cukup setuju 6 orang (12%), menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (4%). sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%). Adapun tanggapan responden adalah 4,32. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang karyawan tidak meninggalkan pekerjaan diwaktu jam kerja sedang berlangsung pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar adalah sangat baik/sangat tinggi.

Tanggapan responden diatas menyatakan sangat baik/sangat tinggi atas karyawan tidak meninggalkan pekerjaan diwaktu jam kerja sedang berlangsung pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar, didalam bekerja karyawan tidak meninggalkan pekerjaan yang sedang berlangsung.

Berdasarkan hasil penelitian tentang karyawan tidak meninggalkan pekerjaan diwaktu jam kerja sedang berlangsung pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar skor rata-rata 4,32 berada diantara (4,21 -5,00 ) atau dengan kategori sangat baik/sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar tidak meninggalkan pekerjaan ketika sedang bekerja.

### **3.Mematuhi Peraturan Organisasi Atau Perusahaan**

Karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan tanggung jawab didalam melaksanakan tugas maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan karyawan nya.

#### **a. Karyawan Mematuhi Semua Aturan Yang Telah Ditetapkan Perusahaan**

Didalam perusahaan aturan sangat penting dalam menjalankan perusahaan agar tercapainya target perusahaan dan disiplinnya karyawan dalam bekerja harus diterapkannya aturan.

Adapun tanggapan responden tentang karyawan mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan perusahaan di Pt Tasma Puja Cabang Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mematuhi Semua Aturan Yang Telah Ditetapkan Perusahaan**

Tanggapan Responden	Frekuensi Orang	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	27	5	135	54
Setuju	18	4	72	36
Cukup Setuju	3	3	9	6
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	50		220	100
Keterangan	220/50= 4.4			

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021*

Dari hasil tabel 5.9 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang (54%), menjawab setuju 18 orang (36%), menjawab cukup setuju 3 orang (6%), menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (4%). sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Adapun tanggapan responden adalah 4,4. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang karyawan mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan perusahaan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar adalah baik/ tinggi.

Tanggapan responden diatas menyatakan baik/tinggi atas karyawan mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan perusahaan pada Pt Tasma Puja

Cabang Kampar, didalam bekerja kinerja karyawan dan perusahaan akan meningkat jika karyawan dapat mematuhi aturan yang ada didalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang karyawan mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan perusahaan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar skor rata-rata 4,4 berada diantara (3,41 – 4,20) atau dengan kategori baik/tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar sudah mematuhi peraturan yang ada didalam perusahaan.

#### **b. Bekerja Sesuai Waktu Yang Telah Diatur Oleh Perusahaan**

Bekerja sesuai waktu yang telah di atur oleh perusahaan merupakan karyawan diminta untuk bekerja dengan baik dan sesuai waktu yang diminta oleh setiap perusahaan.

Adapun tanggapan responden tentang bekerja sesuai waktu yang telah diatur oleh perusahaan di Pt Tasma Puja Cabang Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.10**  
**Bekerja Sesuai Waktu Yang Telah Diatur Oleh Perusahaan**

<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Frekuensi Orang</b>	<b>Skor</b>	<b>Total Skor</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	20	5	100	40
Setuju	20	4	100	40
Cukup Setuju	8	3	24	16
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	50		228	100
Keterangan	$228/50=$ 4.56			

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021*

Dari hasil tabel 5.10 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 20 orang (40%), menjawab setuju 20 orang (40%) menjawab cukup setuju 8 orang (16%), menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (4%). sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Adapun tanggapan responden adalah 4,56. Hal ini menunjukkan bahwa bekerja sesuai waktu yang telah diatur oleh perusahaan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar adalah baik/ tinggi.

Tanggapan responden diatas menyatakan baik/tinggi atas bekerja sesuai waktu yang telah diatur oleh perusahaan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar, didalam bekerja bekerja karyawan harus sesuaikan waktu yang telah diatur oleh perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian tentang karyawan mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan perusahaan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar skor rata-rata 4,56 berada diantara (3,41 – 4,20) atau dengan kategori baik/tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bekerja sesuai waktu yang telah diatur oleh perusahaan sudah baik atau sangat baik.

#### 4. Rekapitulasi Responden Variabel

##### a. Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja (X1)

**Tabel 5.25**

Rekapitulasi Responden (X1)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jml	Nilai	Ket.	
		5	4	3	2	1				
<b>1</b>	<b>Ketepatan Waktu</b>									
a	Dapat hadir sesuai waktu yang ditetapkan.	Frek	28	14	7	1	0	<b>50</b>	<b>4.38</b>	Sangat Baik
		Skor	140	56	21	2	0	<b>219</b>		
b	Kehadiran sangat diperlukan.	Frek	24	18	5	3	0	<b>50</b>	<b>4.26</b>	Sangat Baik
		Skor	120	72	15	6	0	<b>213</b>		

<b>2</b>	<b>Tanggung Jawab</b>									
a	Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan atasan.	Frek	26	16	8	0	0	<b>50</b>	<b>4.48</b>	Sangat Baik
		Skor	145	64	15	0	0	<b>224</b>		
b	Karyawan Tidak Meninggalkan Pekerjaan Diwaktu Jam Kerja Sedang Berlangsung	Frek	29	12	6	2	1	<b>50</b>	<b>4.32</b>	Sangat Baik
		Skor	145	48	18	4	1	<b>216</b>		
<b>3.</b>	<b>Mematuhi Peraturan Organisasi Atau Perusahaan</b>									
a.	Karyawan Mematuhi Semua Aturan Yang Telah Ditetapkan Perusahaan.	Frek	27	18	3	2	0	<b>50</b>	<b>4,44</b>	Sangat baik
		skor	135	72	9	4	0	<b>220</b>		
b.	Bekerja Sesuai Waktu Yang Telah Diatur Oleh Perusahaan.	Frek	20	20	8	2	0	<b>50</b>	<b>4,56</b>	Sangat baik
		Skor	100	100	24	4	0	<b>228</b>		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari hasil tabel 5.25 dapat disimpulkan bahwa dari beberapa pertanyaan variabel disiplin kerja presentase responden yang paling tinggi adalah pertanyaan nomor 6 yaitu “Bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan”,

sebesar 4,56. Dan pertanyaan responden yang memiliki nilai terendah adalah pertanyaan nomor 5 yaitu “Karyawan mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan perusahaan” yang memiliki nilai 4,4.

#### 5.4 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Karyawan pada PT Tasma puja kampar

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai.

##### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung

##### a. Penerangan/ Cahaya Ditempat Kerja

Penerangan adalah proses, perubahan, acara memberikan keterangan penjelasan yang lebih populer dengan istilah informasi dari satu pihak ke pihak lain. Pemberi informasi disebut juga komunikator dan penerimanya bisa sendiri atau satu atau banyak

Adapun tanggapan responden tentang Penerangan di Pt Tasma Puja Cabang Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.11**

**Tanggapan Responden Tentang Penerangan/ Cahaya Ditempat Kerja**

Tanggapan Responden	Frekuensi Orang	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	30	5	150	60
Setuju	15	4	60	30
Cukup Setuju	4	3	12	8

Tidak Setuju	1	2	2	2
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	50		224	100
Keterangan	224/50= 4.48			

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari hasil tabel 5.11 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 30 orang (60%), menjawab setuju 15 orang (30%), menjawab cukup setuju 4 orang (8%), menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2%). sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Adapun tanggapan responden adalah 4,48. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang Penerangan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar adalah sangat baik/sangat tinggi.

Tanggapan responden diatas menyatakan sangat baik/sangat tinggi atas penerangan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar, didalam bekerja penerangan diruang kerja sudah maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian tentang penerangan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar skor rata-rata 4,48 berada diantara (4,21 – 5,00) atau dengan kategori sangat baik/sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerangan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar sudah maksimal dilakukan.

#### **b. Sirkulasi Udara Ditempat Kerja**

Suhu dan kelembaban di tempat kerja sangat ideal untuk sirkulasi udara. Udara yang cukup diperlukan di area kerja karyawan, karena pertukaran udara yang cukup akan menghasilkan kesegaran fisik karyawan. Ketika suhu udara terlalu panas, itu mempengaruhi moral dan produktivitas staf. Adapun tanggapan responden tentang Sirkulasi udara ditempat kerja di Pt Tasma Puja Cabang Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.12**

**Tanggapan Responden Tentang Sirkulasi Udara Ditempat Kerja**

Tanggapan	Frekuensi	Skor	Total	Persentase (%)
-----------	-----------	------	-------	----------------

Responden	Orang		Skor	
Sangat Setuju	25	5	125	50
Setuju	19	4	76	38
Cukup Setuju	5	3	15	10
Tidak Setuju	1	2	2	2
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	50		218	100
Keterangan	4.36			

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021*

Dari hasil tabel 5.12 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 25 orang (50%), menjawab setuju 19 orang (38%), menjawab cukup setuju 5 orang (10%), menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2%). sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Adapun tanggapan responden adalah 4,36. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang Sirkulasi udara ditempat kerja pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar adalah sangat baik/sangat tinggi.

Tanggapan responden diatas menyatakan sangat baik/sangat tinggi atas Sirkulasi udara ditempat kerja pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar, didalam bekerja dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Sirkulasi udara ditempat kerja pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar skor rata-rata 4,36 berada diantara (4,21 – 5,00) atau dengan kategori sangat baik/sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pertukaran udara yang cukup didalam perusahaan maka akan maksimal dalam menjalankan tugas.

### **c. Kebisingan Ditempat Kerja**

Kebisingan adalah bunyi yang tidak diinginkan dari usaha atau kegiatan dalam tingkat dan waktu dan tertentu yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan manusia dan kenyamanan lingkungan.

Efeknya dapat membuat kerusakan pendengaran sementara atau permanen dan dapat menurunkan pekerja. Seseorang yang menderita dari pendengaran yang buruk, baik itu karena umur atau penyakit, dapat membuat masalah mereka semakin parah karena paparan tinggi dari lingkungan kerja. Hal ini dapat menimbulkan kecelakaan karena keterbatasan komunikasi berbicara, kesalah pahaman bahasa lisan, dan menutupi suara peringatan bahaya.

Adapun tanggapan responden tentang kebisingan ditempat kerja di Pt Tasma Puja Cabang Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Tentang Kebisingan Ditempat Kerja**

<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Frekuensi Orang</b>	<b>Skor</b>	<b>Total Skor</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	22	5	110	44
Setuju	17	4	68	34
Cukup Setuju	8	3	24	16
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	49		206	98
Keterangan	4.20			

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021*

Dari hasil tabel 5.13 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 22 orang (44%), menjawab setuju 17 orang (34%), menjawab cukup setuju 8 orang (16%), menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (4%). sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Adapun tanggapan responden adalah 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang kebisingan ditempat kerja pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar adalah baik/tinggi.

Tanggapan responden diatas menyatakan baik/ tinggi atas kebisingan ditempat kerja pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar, didalam perusahaan kebisingan akan mengganggu pelaksanaan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian tentang kebisingan ditempat kerja pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar skor rata-rata 4,20 berada diantara (3,41 – 4,20) atau dengan kategori baik/ tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika kebisingan didalam perusahaan tidak ada maka karyawan akan focus dalam bekerja.

**d. Penggunaan Warna**

Manajemen warna di tempat kerja harus diteliti dan direncanakan secara menyeluruh. Faktanya, skema warna dan pengaturan dekorasi saling terkait erat. Hal ini jelas mengingat bahwa warna memiliki dampak yang signifikan terhadap emosi. Karena warna memiliki kemampuan untuk membangkitkan suasana hati manusia, sifat dan pengaruhnya terkadang dapat menciptakan perasaan senang, sedih, dan emosi lainnya.

Adapun tanggapan responden tentang Penggunaan Warna di Pt Tasma Puja Cabang Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Tentang Penggunaan Warna**

<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Frekuensi Orang</b>	<b>Skor</b>	<b>Total Skor</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	27	5	135	54
Setuju	14	4	56	28
Cukup Setuju	8	3	24	16
Tidak Setuju	1	2	2	2
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	50		217	100
Keterangan	4.34			

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021*

Dari hasil tabel 5.14 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang (54%), menjawab setuju 14 orang (28%), menjawab cukup setuju 8 orang (16%), menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2%). sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Adapun tanggapan responden adalah 4,34. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang Penggunaan Warna pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar adalah sangat baik/sangat tinggi.

Tanggapan responden diatas menyatakan sangat baik/sangat tinggi atas Penggunaan Warna pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar, didalam perusahaan penggunaan warna akan membuat nyaman pekerja, agar kenyamanan timbul dalam diri setiap pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Penggunaan Warna pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar skor rata-rata 4,34 berada diantara (4,21 – 5,00) atau dengan kategori sangat baik/ sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan pekerja yang ada di perusahaan.

#### **e. Ruang Gerak Yang Diperlukan**

Padatnya tempat sama ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja pegawai dalam melakukan aktifitasnya. Dengan demikian ruang gerak didalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, dan begitu juga sebaliknya jika ruang gerak terlalu lebar akan mengakibatkan pemborosan biaya. Oleh karna itu ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

Adapun tanggapan responden tentang Ruang Gerak Yang Diperlukan di Pt Tasma Puja Cabang Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.15**

## Tanggapan Responden Tentang Ruang Gerak Yang Diperlukan

Tanggapan Responden	Frekuensi Orang	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	25	5	125	50
Setuju	15	4	60	30
Cukup Setuju	7	3	21	14
Tidak Setuju	3	2	6	6
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	50		212	100
Keterangan	4.24			

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari hasil tabel 5.15 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 25 orang (50%), menjawab setuju 15 orang (30%), menjawab cukup setuju 7 orang (14%), menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (6%). sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Adapun tanggapan responden adalah 4,24. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang ruang gerak yang diperlukan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar adalah sangat baik/sangat tinggi.

Tanggapan responden diatas menyatakan sangat baik/sangat tinggi atas ruang gerak yang diperlukan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar, didalam perusahaan ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Ruang Gerak Yang Diperlukan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar skor rata-rata 4,24 berada diantara (4,21 – 5,00) atau dengan kategori sangat baik/ sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

Ruang gerak didalam perusahaan sudah baik dan nyaman untuk melaksanakan tugas.

## 2. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

**a. Keamanan Kerja**

Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa material maupun nonmaterial

Adapun tanggapan responden tentang Keamanan kerja di Pt Tasma Puja Cabang Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden Tentang Keamanan Kerja**

<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Frekuensi Orang</b>	<b>Skor</b>	<b>Total Skor</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	31	5	155	62
Setuju	18	4	72	36
Cukup Setuju	1	3	3	2
Tidak Setuju	0	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	50		230	100
Keterangan	4.60			

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021*

Dari hasil tabel 5.16 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 31 orang (62%), menjawab setuju 18 orang (36%), menjawab cukup setuju 1 orang (2%), menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Adapun tanggapan responden adalah 4,60. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden keamanan kerja pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar adalah sangat baik/sangat tinggi.

Tanggapan responden diatas menyatakan sangat baik/sangat tinggi keamanan kerja pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar, didalam perusahaan keamanan kerja wajib didapatkan oleh setiap karyawan, karena keamanan akan membuat pekerja nyaman dan semangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian tentang keamanan kerja pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar skor rata-rata 4,60 berada diantara (4,21 – 5,00) atau dengan kategori sangat baik/ sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keamanan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam produksi.

**b. Hubungan Karyawan**

Fungsi HR/SDM dalam mengembangkan, memelihara, dan meningkatkan hubungan antara perusahaan dan karyawan dengan efektif dan secara proaktif berkomunikasi dengan karyawan, penyelesaian keluhan/ sengketa, dll. Adapun tanggapan responden tentang hubungan karyawan di Pt Tasma Puja Cabang Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Tentang Hubungan Karyawan**

Tanggapan Responden	Frekuensi Orang	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	28	5	140	56
Setuju	15	4	60	30
Cukup Setuju	5	3	15	10
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	50		219	100
Keterangan	4.38			

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari hasil tabel 5.17 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 28 orang (56%), menjawab setuju 15 orang (30%), menjawab cukup setuju 5 orang (10%), menjawab tidak setuju sebanyak 2

orang (4%). sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Adapun tanggapan responden adalah 4,38. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden hubungan kerja pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar adalah sangat baik/sangat tinggi.

Tanggapan responden diatas menyatakan sangat baik/sangat tinggi hubungan kerja pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar, didalam perusahaan hubungan kerja antara pemimpin dan karyawan harus berjalan dengan baik dan harmonis agar tercipta suasana yang kondusif dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan kerja pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar skor rata-rata 4,38 berada diantara (4,21 – 5,00) atau dengan kategori sangat baik/ sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja didalam perusahaan sudah berjalan dengan baik dan kondusif.

### c. Hubungan Sesama Rekan Kerja Sangat Harmonis

Hubungan antar manusia merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat meningkatkan komunikasi seperti pikiran, perasaan serta lebih bisa bekerja sama dalam melakukan pekerjaan secara bersama sama.

Adapun tanggapan responden tentang hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis

di Pt Tasma Puja Cabang Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.18**

### Tanggapan Responden Tentang Hubungan Sesama Rekan Kerja Sangat Harmonis

Tanggapan Responden	Frekuensi Orang	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	30	5	150	60
Setuju	18	4	72	36
Cukup Setuju	2	3	6	4

Tidak Setuju	0	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	50		228	100
Keterangan	4.56			

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari hasil tabel 5.18 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 30 orang (60%), menjawab setuju 18 orang (36%), menjawab cukup setuju 2 orang (4%), menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Adapun tanggapan responden adalah 4,56. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar adalah sangat baik/sangat tinggi.

Tanggapan responden diatas menyatakan sangat baik/sangat tinggi hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar, didalam perusahaan hubungan kerja antara rekan kerja juga sangat penting agar terjalin kerja sama yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar skor rata-rata 4,56 berada diantara (4,21 – 5,00) atau dengan kategori sangat baik/ sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja dengan rekan kerja didalam perusahaan sudah berjalan dengan baik.

### 3. Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

**Tabel 5.26**

Rekapitulasi Responden (X2)

No	Pernyataan Variabel (X2)	Persentase (%)
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	4,48
2	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada	4,36

	saya selama bekerja	
3	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin	4,20
4	Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor,membuat saya bekerja sangat baik	4,34
5	Kelembapan ditempat kerja tidak mepengaruhi suhu tubuh saya	4,24
6	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untul mendukung aktovitas kerja	4,60
7	Saya ikut serta menjaga kebrsihan ditempat kerja	4,38
8	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis	4,56

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari hasil tabel 5.26 diatas dapat disimpulkan bahwa dari beberapa pertanyaan variabel lingkungan kerja presentase responden yang paling tinggi adalah pertanyaan nomor 6 yaitu “Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untul mendukung aktovitas kerja”, sebesar 4,60. Dan pertanyaan responden yang memiliki nilai terendah adalah pertanyaan nomor 3 yaitu “Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin”, yang memiliki nilai 4,20.

### 5.5 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja Pada Pt.Tasma Puja Kampar

Produktivitas kerja adalah ukuran seberapa efektif dan efisien kualitas dan kuantitas tenaga kerja dibandingkan dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja dengan sumber daya yang tersedia. Kualitas Kerja

#### 1. Kualitas kerja

adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien

**a. Ketelitian**

Harga terdekat suatu pembacaan instrumen dari variabel yang diukur terhadap harga sebenarnya sehingga tingkat kesalahan pengukuran menjadi lebih kecil. Ketelitian berkaitan dengan alat ukur yang digunakan pada saat pengukuran. Adapun tanggapan responden tentang ketelitian di Pt Tasma Puja Cabang Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden Tentang Ketelitian**

<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Frekuensi Orang</b>	<b>Skor</b>	<b>Total Skor</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	29	5	145	58
Setuju	16	4	64	32
Cukup Setuju	5	3	15	10
Tidak Setuju	0	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	50		224	100
Keterangan	4.48			

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021*

Dari hasil tabel 5.20 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 29 orang (58%), menjawab setuju 16 orang (32%), menjawab cukup setuju 5 orang (10%), menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Adapun tanggapan responden adalah 4,48. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden ketelitian pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar adalah sangat baik/sangat tinggi.

Tanggapan responden diatas menyatakan sangat baik/sangat tinggi ketelitian pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar, didalam ketelitian sangat diperlukan oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian tentang ketelitian pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar skor rata-rata 4,48 berada diantara (4,21 – 5,00) atau dengan kategori

sangat baik/ sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketelitian karyawan sangat baik didalam perusahaan.

**b. Kerapian**

1.Rapi juga diartikan serba beres serta menyenangkan (apabila meyangkut pekerjaan) dan tidak asal asalan, sebagaimana mestinya.

2.Adapun tanggapan responden tentang kerapian di Pt Tasma Puja Cabang Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan Responden Tentang Kerapian**

Tanggapan Responden	Frekuensi	Orang	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	28		5	140	56
Setuju	14		4	56	28
Cukup Setuju	6		3	18	12
Tidak Setuju	2		2	4	4
Sangat Tidak Setuju	0		1	0	0
Jumlah	50			218	100
Keterangan				4,36	

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021*

Dari hasil tabel 5.21 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 28 orang (56%), menjawab setuju 14 orang (28%), menjawab cukup setuju 6 orang (12%), menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (4%). sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Adapun tanggapan responden adalah 4,36. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden kerapian pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar adalah sangat baik/sangat tinggi.

1. Tanggapan responden diatas menyatakan sangat baik/sangat tinggi kerapian pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar, kerapian didalam diri karyawan harus di jaga didalam perusahaan.

2. Berdasarkan hasil penelitian tentang kerapian pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar skor rata-rata 4,36 berada diantara (4,21 – 5,00) atau dengan kategori sangat baik/ sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kerapian karyawan didalam perusahaan sudah sangat baik

**c. Kecakapan**

Kecepatan adalah kepandaian atau kemahiran mengerjakan sesuatu didalam perusahaan.

Adapun tanggapan responden tentang kecakapan di Pt Tasma Puja Cabang Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Tentang Kecakapan**

Tanggapan Responden	Frekuensi Orang	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	32	5	160	64
Setuju	10	4	40	20
Cukup Setuju	7	3	21	14
Tidak Setuju	1	2	2	2
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	50		223	100
Keterangan	4.46			

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari hasil tabel 5.22 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 32 orang (64%), menjawab setuju 14 orang

(20%), menjawab cukup setuju 7 orang (14%), menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2%) sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Adapun tanggapan responden adalah 4,46. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden kecakapan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar adalah sangat baik/sangat tinggi.

Tanggapan responden diatas menyatakan sangat baik/sangat tinggi kecakapan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar, didalam perusahaan kecakapan untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat penting

Berdasarkan hasil penelitian tentang kecakapan pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar skor rata-rata 4,46 berada diantara (4,21 – 5,00) atau dengan kategori sangat baik/ sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecakapan dalam perusahaan sudah sangat baik didalam diri karyawan atau pemimpin

## **2.Kuantitas Kerja**

Ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia dikerjakan. Ukuran seberapa lama seorang karyawan dapat bekerja dalam satu harinya

### **a. Kemampuan Kerja**

Kemampuan adalah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Seseorang dikatakan mampu apabila ia bisa melakukan sesuatu yang harus ia lakukan

Adapun tanggapan responden tentang kemampuan kerja di Pt Tasma Puja Cabang Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.23**

### **Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Kerja**

Tanggapan Responden	Frekuensi Orang	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	27	5	135	54
Setuju	18	4	72	36
Cukup Setuju	4	3	12	8
Tidak Setuju	1	2	2	2
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	50		221	100
Keterangan	4.42			

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari hasil tabel 5.23 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang (54%), menjawab setuju 18 orang (36%), menjawab cukup setuju 4 orang (8%) menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2%) sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Adapun tanggapan responden adalah 4,42. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden kemampuan kerja pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar adalah sangat baik/sangat tinggi.

Tanggapan responden diatas menyatakan sangat baik/sangat tinggi kemampuan kerja pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar, didalam bekerja karyawan harus mempunyai kemampuan didalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian tentang kemampuan kerja pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar skor rata-rata 4,42 berada diantara (4,21 – 5,00) atau dengan kategori sangat baik/ sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan sudah sangat baik.

### c. Pencapaian Target Kerja

Target adalah suatu sasaran yang ingin dicapai, di mana sasaran tersebut belum pernah dicapai sebelumnya.

Adapun tanggapan responden tentang pencapaian target kerja di Pt Tasma Puja Cabang Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target Kerja**

<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Frekuensi Orang</b>	<b>Skor</b>	<b>Total Skor</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	31	5	155	62
Setuju	15	4	60	30
Kurang Setuju	3	3	9	6
Tidak Setuju	1	2	2	2
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	50		226	100
Keterangan			4.52	

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021*

Dari hasil tabel 5.24 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 31 orang (62%), menjawab setuju 15 orang (30%), menjawab cukup setuju 3 orang (6%) menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2%) sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Adapun tanggapan responden adalah 4,52. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden pencapaian target kerja Pt Tasma Puja Cabang Kampar adalah sangat baik/sangat tinggi.

Tanggapan responden diatas menyatakan sangat baik/sangat tinggi pencapaian target kerja pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar, didalam perusahaan karyawan harus mempunyai target dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pencapaian target kerja pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar skor rata-rata 4,52 berada diantara (4,21 – 5,00) atau dengan

kategori sangat baik/ sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah mempunyai target dalam bekerja dan sudah sesuai dengan keinginan

### 3.Rekapitulasi Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 5.27

Rekapitulasi Responden (Y)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jml	Nilai	Ket.	
		5	4	3	2	1				
<b>1</b>	<b>Kuantitas</b>									
a	Mimiliki kemampuan dalam bekerja	Frek	27	18	4	1	0	<b>50</b>	<b>4.42</b>	Sangat Baik
		Skor	135	72	12	2	0	<b>221</b>		
b	Mampu bekerja sesuai taget yang ditentukan	Frek	31	15	3	1	0	<b>50</b>	<b>4.52</b>	Sangat Baik
		Skor	155	60	9	2	0	<b>226</b>		
<b>2</b>	<b>Kualitas</b>									
a	Teliti dalam melakukan pekerjaan	Frek	29	16	5	0	0	<b>50</b>	<b>4.48</b>	Sangat Baik
		Skor	145	64	15	0	0	<b>224</b>		
b	Kerapian dalam pekerjaan	Frek	28	14	6	2	0	<b>50</b>	<b>4.36</b>	Sangat Baik
		Skor	140	56	18	4	0	<b>218</b>		
c	Kecakapan dalam pekerjaan	Frek	32	10	7	1	0	<b>50</b>	<b>4,46</b>	Sangat baik
		Skor	160	40	21	2	0	<b>223</b>		
Jumlah			<b>147</b>	<b>73</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>250</b>	<b>4,44</b>	Sangat baik
Skor			<b>733</b>	<b>292</b>	<b>75</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>1.110</b>		

No	Pernyataan Variabel Y	Persentase (%)
1	Teliti dalam melakukan perkerjaan	4,48

2	Kerapian dalam pekerjaan	4,36
3	Kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan	4,46
4	Memiliki kemampuan dalam bekerja	4,46
5	Mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan	4,52

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari hasil tabel 5.27 diatas dapat disimpulkan bahwa dari beberapa pertanyaan variabel Produktivitas Kerja Karyawan presentase responden yang paling tinggi adalah pertanyaan nomor 5 yaitu “Mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan”, sebanyak 4,52. Dan pertanyaan responden yang memiliki nilai terendah adalah pertanyaan nomor 2 yang memiliki nilai 4,36.

#### 5.4.1 Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier berganda yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen di manipulasi/diubah-ubah atau dinaik turunkan.

**Tabel 5.32**

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6.171	2.544		2.425	.019
	disiplin kerja	.288	.099	.377	2.916	.005
	lingkungan kerja	.236	.080	.380	2.939	.005

a. Dependent Variable: produktifitas kerja

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.32 diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = produktifitas kerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = disiplin kerja

X<sub>2</sub> = lingkungan kerja

b<sub>1</sub> = Koefisien disiplin kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien lingkungan kerja Kerja

e = Standar Kesalahan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6.171 + (0.288) + (0.236) X_2 + e$$

Persamaan regresi linear diatas digunakan untuk memprediksi kecenderungan keputusan memilih berdasarkan asumsi apabila salah satu variabel bebasnya dikendalikan :

- Nilai a = 6.171 merupakan nilai konstanta apabila variabel bebas dianggap nol, maka nilai produktifitas kerja pada PT.Pasma Puja Cabang Pekanbaru dianggap bernilai konstan.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja menyatakan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja kerja sebesar 1 satuan, maka terjadi peningkatan produktifitas kerja sebesar 0.288.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja menyatakan bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka terjadi peningkatan produktifitas kerja sebesar 0.236

### 5.4.2 Analisis Korelasi

Koefisien Korelasi ( $r$ ) bertujuan untuk melihat kuat atau lemahnya hubungan antara variable independen dengan variable dependent. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,663. Ini berarti kerataan hubungan variabel disiplin kerja, variabel lingkungan kerja dengan variable produktifitas kerja dikategorikan kuat karena  $p$

ada range 0,60-0,779 Arah hubungan yang pada angka 0,663 menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja akan membuat produktifitas kerja semakin baik.

**Tabel 5.33**

#### Kategori Koefisien Kolerasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014)

### 5.4.3 Analisis Determinasi

Uji Koefisien destriminasi atau R Square ( $R^2$ ) bertujuan untuk melihat seberapa besar kontribusi variable indenpenden terhadap variable dependen. Untuk melihat lebih jelasnya hasil perhitungan koefisien korelasi ( $r$ ) dan koefisien destriminasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada table 5 berikut ini:

**Tabel 5.34**

#### Hasil Perhitungan Koefisien Destrininasi (Model Summary)

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.663 <sup>a</sup>	.439	.415		1.74916

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin kerja

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS, 2021

Dari table 5.34 diperoleh nilai koefisien destriminasi atau R Squeare ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,439 atau 43,9% Maka dari itu hal ini menunjukkan bahwa variable disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel produktifitas kerja pada PT.pasma puja cabang pekanbaru sebesar 48,8% sedangkan sisanya sebesar 56.1% yang dipengaruhi oleh variable lain tetapi tidak di bahas dalam penelitian ini.

#### 5.4.4 Uji Hipotesis

-096k,1. Uji t

Teori yang mendukung menurut Ghozali (2012) uji t digunakan untuk mengetahui bagaimana tingkat signifikan pengaruh variable bebas disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variable terikat produktifitas kerja , untuk uji t dengan t hitung apakah, signifikan apabila t hitung  $>$ t table. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diatas maka, dapat disimpulkan bahwa:  $DF = n - k - 1 = 50 - 1 - 1 = 48$   $\alpha = 0,05$  maka  $(0,05:48)$  adalah 2.011.

**Tabel 5.35**

#### **Koefisien Parsial Terhadap Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja**

Variabel	t-hitung	t – table
Disiplin kerja	2.916	2.011
Lingkungan kerja	2.939	2.011

*Sumber: Data Penelitian, 2021.*

Dengan demikian untuk variable disiplin kerja, t - hitung adalah 2.916 dengan t-table yaitu  $(0,05:48)$  adalah 2.011 dan variabel lingkungan kerja t-hitung adalah 2.939 dengan t-tabel 2.011 maka  $H_0$  di tolak  $H_1$  diterima. Dengan variable disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT.pasma puja cabang pekanbaru.

## 2.Epsilon (Koefisien Penganggu)

Epsilon atau koefisien penganggu merupakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT.pasma puja cabang pekanbaru selain dari variabel produktivitas kerja yang penulis kemukakan diatas, besarnya variable pengganggu dalam penelitian ini dapa dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$Py\varepsilon = \sqrt{1 - r^2}$$

$$Py\varepsilon = \sqrt{1 - 0,439}$$

$$Py\varepsilon = 0,561$$

Dari perhitungan diatas diperoleh koefisien penganggu sebesar 56.1 atau sebesar 56.1% dengan demikian berarti 43,9% disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja pada PT.pasma puja cabang pekanbaru dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan atau belum diamati dan dijelaskan didalam penelitian ini

## 5.5 Pembahasan

### 5.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

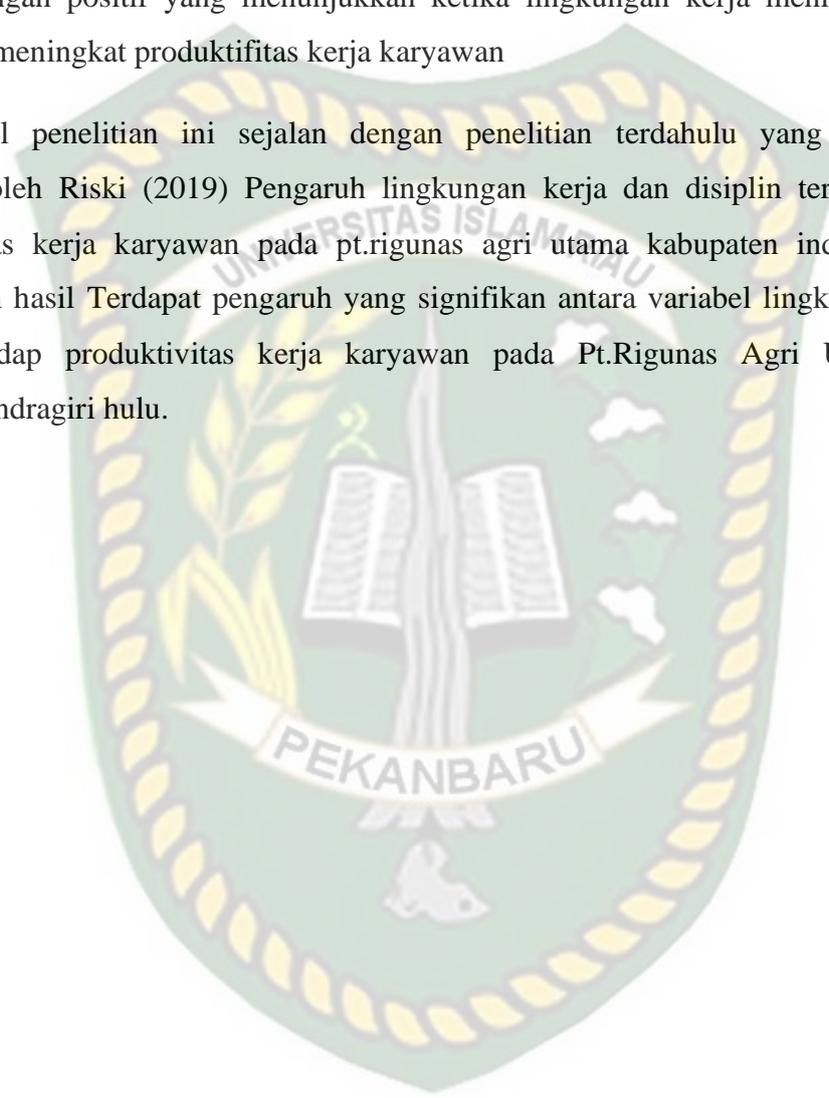
Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.tasma puja cabang pekanbaru Hal ini dilihat dari besaran nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu ( $2.916 > 2,011$ ). Arah hubungan positif yang menunjukkan ketika disiplin kerja meningkat, maka akan meningkat produktifitas kerja karyawan

Hasil penelitia ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kasim (2012) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Riau Crumb Rubber Faktory.dengan hasil Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Riau Cramb Rubber Faktory

### 5.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.tasma puja cabang pekanbaru Hal ini dilihat dari besaran nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu ( $2.939 > 2,011$ ). Arah hubungan positif yang menunjukkan ketika lingkungan kerja meningkat, maka akan meningkat produktifitas kerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Riski (2019) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt.rigunas agri utama kabupaten indragiri hulu.dengan hasil Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt.Rigunas Agri Utama kabupaten indragiri hulu.



## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.tasma puja cabang kampar Hal ini dilihat dari besaran nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu ( $2.916 > 2,011$ ). Arah hubungan positif yang menunjukkan ketika disiplin kerja meningkat, maka akan meningkat produktivitas kerja karyawan
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.tasma puja cabang Kampar Hal ini dilihat dari besaran nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu ( $2.939 > 2,011$ ). Arah hubungan positif yang menunjukkan ketika lingkungan kerja meningkat, maka akan meningkat produktifitas kerja karyawan.
3. R Square ( $R^2$ ) dari hasil penelitian ini menunjukkan angka sebesar 0,439. t - hitung adalah 2.916 dengan t-table yaitu (0,05:48) adalah 2.011 dan variabel lingkungan kerja t-hitung adalah 2.939 dengan t-tabel 2.011 maka  $H_0$  di tolak  $H_1$  diterima.
4. Dari persamaan regresi linier bergandadalam penelitian ini telah diperoleh persamaan  $Y = 6.171 + (0.288) + (0.236) X_2 + \epsilon$ .
5. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.tasma puja cabang pekanbaru

### 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka penulis memberikan saran yang dapat penulis berikan untuk perusahaan :

1. Berkaitan dengan variabel Disiplin kerja, Masih kurangnya pemahaman pegawai terhadap disiplin kerja pada variabel disiplin kerja. Karena tidak ada dampak disipliner yang terdokumentasi bagi karyawan yang tidak mengikuti disiplin kerja, maka terjadilah ketidakdisiplinan. Ini adalah masalah yang dianggap penting oleh perusahaan untuk ditangani, karena seorang karyawan yang menerima konsekuensi disipliner formal akan dipaksa untuk membayar lebih.
2. Memperhatikan kehadirannya bahwa dalam pelaksanaan disiplin kerja mutlak diperlukan agar berbagai pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan dalam arti keberhasilan adanya suatu disiplin para karyawan yang tinggi dalam kelangsungan hidupnya .
3. Untuk variabel lingkungan kerja, lingkungan perusahaan bersih,tetapi selama mereka memproduksi mesin-mesin atau alat-alat yang digunakan sangat berisik itu bisa saja membuat karyawan terganggu dalam melakukan pekerjaannya,ruangan yang bagus dan penerangan yang baik sehingga karyawan tidak terganggu,dari segi fasilitas sudah sangat bagus akan tetapi lebih ditingkatkan lagi agar karyawan lebih nyaman dan aman dalam melakukan produksi,tetapi dalam pengambilan buah sawitnya sering terjadi keterlambatan mobil truk datang sehingga menghambat pekerjaan karyawan dalam pengambilan buah sawitnya,menurut saya sebaiknya lebih diarahkan agar tidak terjadi keterlambatan sehingga tidak menghambat proses produksi.
4. Hasil-hasil penelitian ini dan keterbatasan waktu yang ditemukan peneliti dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan, penelitian ini dimasa yang akan datang. Dan diharapkan penelitiannya selanjutnya dapat menambahkan variabel lain dalam penelitian ini guna untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan.



## 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>.
- Arif Triyanto (2016), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Karo Sumatra Utara <https://media.neliti.com/media/publications/33810-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-dan-disiplin-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-pad.pdf>.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Erlangga.
- Dessler, Garry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10. Jakarta.
- Dharma Agus, (2018) *Manajemen Prestasi Kerja, Perusahaan*, cetakan Pertama. CV Rajawali. Jakarta.
- Farida (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.

[http://lib.unj.ac.id/tugasakhir/index.php?p=show\\_detail&id=42202&key words](http://lib.unj.ac.id/tugasakhir/index.php?p=show_detail&id=42202&key words).

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

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

Hani Handoko T, (2012)*Manajemen*, Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.

Hasibuan Malayu,(2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan kedua puluh. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Kasim (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Riau Crumb Rubber Factory, <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/726>.

Ma`ruf Abdullah , Pressindo Aswaja (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif*: Yogyakarta.

Mangkunegara A.A Anwar Prabu,( 2011.) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan kesepuluh. PT Remaja Rosda Karya: Bandung

Muh Ghufran Faqih, Pengaruh Sikap Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi kerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah. 2015.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Bumi Asih.

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia .

Prabowo Narmado, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, dalam Jurnal Psyche, 2006.

Sepi Zahira, 2019. Pengaruh motivasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pt.standard indonesia industry departemen produksi, <https://ecampus.pelitabangsa.ac.id/pb/AmbilLampiran?ref=28835&jurusan=&jenis=Item&usingId=false&download=false&clazz=ais.database.model.file.LampiranLain>.

Sugiyono, (2013.) *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Mixed Methods. Cetakan Keempat*, Alfabeta: Bandung, Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, Kepemimpinan

Widodo, 2019. *Metodologi Penelitian*. Depok.

Yoyo Sudaryo, Agus Ariwibowo dan Dr. Nunung Ayu Sofiati, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan kerja Fisik*. Yogyakarta.