

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri

Mochamat Arif Andriansyah^{1*}, Mahfudiyanto²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hayim Asy'ari
Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang
arifandriansyah1@gmail.com

Abstract

This research purpose to know influence of works environment and dicipline toward employee productivity in sugar company of Ngadiredjo Kediri. Technic data analysi kuantitatif in this research used with the collection the survey data or observasi using primary data who obtained by quesioners, this sample in this research amount 146 respondens. Take of sample by random sampling, that is taking of sample compound each subjects of the populations, therefore, all subjects was assumed same for every subjects to derive the occasion selected to be sample. Technic of analysis data used regresi linier berganda. The result of research is shown up that; 1) Working environment has influenced positive toward employees productivity, 2) working discipline has influenced significants for partial and simultaneous toward the employees of productivity, 3). Working environment and working discipline have influenced simultaneous toward employees productivity Sugar Company of Ngadiredjo Kediri.

Keywords: Working environment; Working discipline; Employees productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PG. Ngadiredjo Kediri. Teknik analisis data kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan data survei (observasi) dari kuesioner untuk mendapatkan data primer. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 146 responden. Teknik Random Sampling digunakan untuk mengambil penarikan sampel dengan menggabungkan subjek-subjek dalam populasi, untuk memperoleh kesempatan, semua subjek dianggap sama dalam menjadi sampel. Teknik analisis data dengan cara Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian diantaranya : 1). Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. 2). Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial, dan simultan terhadap produktivitas karyawan. 3). Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PG. Ngadiredjo Kediri.

Kata kunci: Lingkungan kerja; Disiplin kerja; Produktivitas karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia diperlukan suatu perusahaan dalam perkembangan zaman. Manusia merupakan roda perusahaan, dengan kaya bakat, kreativitas yang dimiliki manusia akan menunjang perkembangan perusahaan melalui teknologi dan informasi tanpa adanya teknologi dan informasi tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai. Faktor untuk menentukan keberhasilan maupun kegagalan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia dalam berbagai keterampilan, memiliki ilmu pengetahuan luas, profesionalisme, semangat kerja yang tinggi, kreatif dan produktif untuk mencapai visi misi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia meliputi hubungan antara karyawan dengan perusahaan untuk mewujudnya tujuan perusahaan dengan menggunakan ilmu dan seni (Hasibuan, 2018:10). Permasalahan sumber daya manusia adalah keefektifan dan efisiensi operasional perusahaan bertahan di era globalisasi, dengan didukung fasilitas dan sumber keuangan memadai, tanpa kualitas sumber daya manusia yang tinggi, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan maksimal (Mangudap dkk, 2015).

Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan dan diberdayakan dengan keahlian, ataupun bakat yang dimilikinya, pada akhirnya untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. (Mufti *et all*, 2016) Lingkungan kerja meliputi semua hal kewajiban yang mempengaruhi disekitar pekerja (fisik atau non-fisik). Lingkungan kerja yang kondusif mendorong meningkatkan semangat kerja untuk kepuasan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. (Agustina, 2016). Disiplin merupakan upaya pengaturan waktu yang harus dipatuhi dalam peraturan-peraturan perusahaan secara tertulis ataupun tercermin dalam perbuatan yang dilakukan secara teratur dalam bekerja. Hal yang diinginkan oleh perusahaan adalah meningkatkan disiplin kerja dalam mendorong produktivitas kerja yang lebih baik perusahaan (Ismilanto *et all*, 2014). Produktivitas kerja adalah pendayagunaan secara efektif dan efisien sumber daya manusia, ketepatan atau keserasian penggunaan cara, metode dengan alat atau waktu yang tersedia dan berstandar, dalam pencapain tujuan. Ukuran pokok

tersebut adalah menggunakan sumber daya manusia secara minimal dengan volume dan beban kerja yang diselesaikan tepat waktu. (Elpis *et all*, 2014).

Berdasarkan hasil obeservasi dan wawancara di Pabrik Gula Ngadiredjo masalah yang sering dihadapi diantaranya adalah produktivitas karyawan yang kurang maksimal karena tolak ukur pendapatan yang diterima perusahaan adalah tingkat produktivitas.

Tabel 1. Produksi Tahun 2018

No	Uraian	Target Produksi	Produksi	Ukuran
1	Luas Areal	10.375	10.409	Ha
2	Produksi Tebu	839.400	765.553,7	Ton
3	Rendemen	8.32	8.25	%
4	Produksi Gula Total	69.994,8	63.105,66	Ton
5	Produksi Tetes Total	41.970	43.758,39	Ton

Sumber : HRD. PG. Ngadiredjo Kediri; 2019

Semakin tinggi intensitas produktivitas karyawan perusahaan maka semakin tinggipula penerimaan pendapatan perusahaan, begitu juga sebaliknya, semakin rendah intensitas produktivitas karyawan perusahaan maka, semakin rendahpula penerimaan pendapatannya. Dengan demikian, pihak *Human Resource Development* perusahaan harus dapat megelola karyawan sesuai dengan kebijakankebijakan perusahaan, untuk menjamin agar pengelolaan sesuai dengan harapan perusahaan, dengan ini, dibutuhkan suatu kebijakan yang dapat menjamin tercapainya visi misi perusahaan. Salah satu kebijakan meningkatkan produktivitas dengan memperbaiki lingkungan kerja dan disiplin kerja di PG. Ngadiredjo Kediri. Lingkungan kerja yang berada pada Pabrik Gula Ngadiredjo masih rentan terhadap adanya permasalahan yang terjadi baik dalam lingkungan fisik maupun non fisik seperti halnya kebisingan yang terlalu mengganggu kinerja karyawan dan suhu yang belum sesuai dengan kebutuhan demikian pula sering sekali masih terjadi salah komunikasi (miscommunication) antar karyawan. Disisi lain disiplin kerja juga berpengaruh terhadap tingkat pencapaian produktivitas kerja, salah satu disiplin kerja saat ini yang belum maksimal masih adanya keterlambatan karyawan sehingga dengan keterlambatan tersebut waktu bekerja menjadi berkurang begitu juga dengan tingkat pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) yang kurang diperhatikan oleh karyawan yang nantinya sering terjadi kecelakaan kerja dan berakibat fatal. Terkait pentingnya hal diatas, peneliti

tertarik mengambil obyek penelitian pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kabupaten Kediri Jawa Timur.

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun non fisik tempat karyawan bekerja yang berisikan fasilitas-fasilitas pendukung untuk melakukan pekerjaan demi tercapainya target perusahaan (Yuliandri *et all*, 2014). Menurut Sedarmayanti, (2017: 26) ada dua kategori lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik. Selain itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan (Sriekaningsih, 2017). Menurut Ismilanto (2014), lingkungan kerja juga memiliki indikator-indikator diantaranya kesehatan, keselamatan, suhu udara, kebisingan, keamanan, hubungan karyawan dan perusahaan.

Menurut (Afandi, 2018:11) Disiplin kerja ialah peraturan atau tata tertib yang dibuat dan disyahkan oleh perusahaan, agar orang-orang yang tergabung didalamnya mematuhi tata tertib tersebut sehingga terbentuk dan tercipta nilai-nilai kedisiplinan. Adapun tingkat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan yaitu kepemimpinan, kompensasi, penghargaan, kemampuan, keadilan, pengawasan, lingkungan, sanksi hukuman, loyalitas, budaya organisasi. Disiplin kerja juga memiliki beberapa indikator antara lain masuk kerja tepat waktu, efisiensi waktu, tidak kerja atau tidak pernah mangkir, mematuhi segala peraturan perusahaan, target pekerjaan, membuat laporan kerja harian.

Produktivitas sebagai perbandingan antara hasil dan masukan, (barang atau jasa) melalui tenaga kerja, material, dan keuangan untuk pengukuran efisiensi produktif. (Sutrisno, 2016:99). Menurut Ismilanto, (2015), produktivitas kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, kesempatan berprestasi. Adapun indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2016:104), meliputi kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu. Penelitian ini merumuskan tiga hipotesis :

H₁: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri

H₂ : Diduga disiplin berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri;

H₃ : Diduga lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini bermaksud untuk mengetahui yang ada dipenelitian tersebut dan suatu kondisi yang ada di perusahaan dan kemungkinan besar ada juga permasalahan pada lingkungan kerja dan disiplin karyawan terhadap produktivitas karyawan pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kab. Kediri, dan selanjutnya akan diadakan dengan beberapa pengujian penelitian. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan analisis asosiatif, analisis asosiatif merupakan analisis data yang menggunakan metode pengumpulan, penyajian data dengan memberikan gambaran obyek yang diteliti serta penarikan kesimpulan secara jelas (Sugiyono:2018). lokasi penelitian pada Pabrik Gula Ngadiredjo Desa Jambean, Kecamatan Kras, Kawedanan Ngadiluwih Kabupaten Kediri. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara yaitu observasi, wawancara, angket/kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis : uji t (parsial), uji F (simultan) dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data, yaitu uji validitas menggunakan korelasi *product moment*. Dasar pengambilan keputusan data, nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dikatakan valid dan tidak valid apabila $R_{hitung} < R_{tabel}$. Sampel yang didapatkan dalam penelitian ini berjumlah 146 responden. Pengambilan r_{tabel} dapat diketahui dengan melihat data r_{tabel} dengan sampel 146 sebesar 0.161.

Pengujian reabilitas menggunakan teknis *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* diperoleh $> 0,6$. Maka kuesioner tersebut reliabel.

Tabel 2 Uji Normalitas

One- Sample Kolmogorov- Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual 146
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,76038848
Most Extreme Differences	Absolute	,037
	Positive	,037
	Negative	-,037
Test Statistic		,037
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber : Data diolah, 2019

Selanjutnya hasil uji normalitas menunjukkan nilai Kolmogorov Smirnov $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 3 Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	17,586	3,202				5,491
Lingkungan Kerja	,626	,105	,463	5,982	,000	,782	1,278
Disiplin Kerja	,155	,064	,188	2,424	,017	,782	1,278

- a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
- Sumber : Data diolah, 2019

Hasil uji multikolonieritas didapatkan nilai toleransi $0,782 > 0,10$ maka data dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas atau bebas dari multikolinieritas dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $1.278 < 10$, maka data dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Dengan kata lain, variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama menunjukkan nilai bebas dari multikolinieritas.

Uji koefisien *Rank Spearman*, digunakan dalam uji heteroskedastisitas dengan mengkorelasikan antara semua variabel bebas dengan absolute residual hasil regresi. Dasar keputusan uji heteroskedastisitas 1) Tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, jika nilai sig. $> 0,05$, 2) Terjadi masalah heteroskedastisitas,

jika nilai sig. < 0,05. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi antara variabel lingkungan kerja 0,939 > 0,05, dan variabel disiplin kerja dengan nilai 0,826 > 0,05. Maka, tidak terjadi heteroskedastisitas dari kedua variabel tersebut.

Tabel 4 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,586	3,202		5,491	,000
Lingkungan Kerja	,626	,105	,463	5,982	,000
Disiplin Kerja	,155	,064	,188	2,424	,017

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan data diatas maka persamaan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

$$Y = 17,586 + 0,626 X_1 + 0,155 X_2$$

Jika variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai nol, maka variabel produktivitas karyawan sebesar 17,586 satuan. Jika variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebanyak 0,626. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti jika mengalami kenaikan 1 (satu) satuan dan nilai disiplin kerja tetap, maka variabel produktivitas karyawan sebesar 0,626 satuan. Jika variabel lingkungan kerja tetap dan variabel disiplin kerja menurun satu satuan, maka, variabel produktivitas karyawan mengalami penurunan sebanyak 0,155. Uji korelasi ganda berdasarkan analisis data melalui output SPSS V.23 dibawah ini :

Tabel 5. Uji Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.575 ^a	.330	.321	2.780	.330	35.276	2	143	.000

a. Predictor : (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent variable : Produktivitas Karyawan

Sumber : Data diolah, 2019

Tabel diatas membuktikan terjadi korelasi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, sebanyak 0,000 dengan nilai < 0,05 dan nilai R

sebanyak 0,575 sehingga dikatakan korelasi sedang. Kemudian hasil uji hipotesis yang pertama yaitu uji t ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,586	3,202		5,491	,000
Lingkungan Kerja	,626	,105	,463	5,982	,000
Disiplin Kerja	,155	,064	,188	2,424	,017

a. Dependent Variable : Produktivitas Karyawan

Sumber : data diolah, 2019

Hipotesis dalam analisis ini, H_0 : Tidak ada pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, H_a : Ada pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, H_{01} : Tidak ada pengaruh parsial disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, H_{a1} : Ada pengaruh parsial disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil tabel 4, variabel bebas secara parsial lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} (5,982) > t_{tabel} (1,976)$, maka, H_0 ditolak (H_a diterima). Lingkungan kerja berdampak positif terhadap produktivitas karyawan dengan sig. 5%. Semakin tinggi kondusif lingkungan kerja, produktivitas akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya. Untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} (2,424) > t_{tabel} (1,976)$, maka H_{01} ditolak (H_{a1} diterima); Disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan dengan tingkat sig. 5%. Disiplin kerja akan mendorong peningkatan produktivitas karyawan dan sebaliknya. Hasil penelitian dari pencapaian nilai t_{hitung} , variabel lingkungan kerja sebesar 5,982 lebih dominan dari variabel disiplin kerja sebesar 2,424.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	545,110	2	272,555	35,276	,000 ^b
Residual	1104,863	143	7,726		
Total	1649,973	145			

a. Dependent variable : Produktivitas Karyawan

b. Predictor : (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah, 2019

Hasil diatas, nilai F adalah 35,276 dengan sig, 0,000. Nilai signifikansi tersebut < 0,05, dengan demikian variabel (Y) Produktivitas karyawan secara signifikansi dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂). Dengan demikian, variabel (X₁) dan (X₂), secara simultan berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PG. Ngadiredjo Kediri Hasil R² dibawah ini menunjukkan :

Tabel 8. Uji Koefisien Deteminasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.330	.321	2.780

a. Predictor : (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan output diatas nilai *Adjusted R Square* adalah 0,321 sehingga, memiliki dampak simultan antara variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y sebesar 32.1% artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel produktivitas karyawan sebanyak 32.1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini sebesar 67.9%.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil data analisis deskriptif diatas bahwa indikator skor rata-rata tertinggi, terdapat pada indikator kesehatan yaitu sebesar 4,52. Pelayanan kesehatan karyawan dari perusahaan termasuk sangat tinggi, dan indikator skor rata-rata terendah, ialah indikator kebisingan sebesar 3,90. Perusahaan telah menyediakan kondisi kerja karyawan dalam kategori tinggi. Meskipun nilai rata-rata terendah akan tetapi, karyawan merasa kondisi kerja yang disediakan perusahaan sudah sesuai harapannya. Berdasarkan hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (5,982) > t_{tabel} (1,976)$, maka H₀ ditolak (H_a diterima), variabel lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap variabel Produktivitas karyawan pada PG. Ngadiredjo Kediri. Nilai koefisien regresi bernilai positif dapat dikatakan semakin kondusif lingkungan kerja pada perusahaan, akan meningkat produktivitas karyawan dalam bekerja. Penelitian ini linier dengan Penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2016), secara parsial

lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT Bintang Sido Raya di Kabupaten Buleleng, dan hasil ini sesuai dengan penelitian Kumbadewi (2014), menyatakan variabel lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada UD. Puji Jiwa SeniBuleleng.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan analisis deskriptif data diatas menunjukkan bahwa skor rata-rata indikator tertinggi, terdapat pada indikator masuk kerja tepat waktu yaitu sebesar 4,59. Ini berarti indikator masuk kerja tepat waktu dalam kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata indikator terendah, didapat oleh indikator target pekerjaan sebesar 3,99. Target pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (2,424) > t_{tabel} (1,976)$, maka H_0 ditolak dan (H_a diterima). Variabel disiplin kerja berdampak positif secara parsial terhadap variabel Produktivitas karyawan pada PG. Ngadiredjo Kediri. Nilai koefisien regresi bernilai positif bisa dikategorikan bersifat positif signifikan maka, semakin meningkat disiplin kerja pada suatu perusahaan semakin meningkat produktivitas karyawan dalam bekerja. Penelitian ini mendapatkan hasil sejalan dengan penelitian Hutagalung dan sutrisna, (2015), hasil dari pengujian hipotesisa (H_1) telah membuktikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja ada pengaruh yang signifikansi pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS SEI Rokan. Maka, penelitian ini membuktikan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Perhitungan tabel 7, nilai F setinggi 35,276 dengan signifikansi 0,000. Signifikansi yang dihasilkan tersebut $< 0,05$. Dengan demikian, variabel Y (Produktivitas Karyawan) secara signifikansi dapat dijelaskan oleh variabel X_1 (Lingkungan Kerja) dan variabel X_2 (Disiplin Kerja), sehingga variabel

lingkungan kerja dan disiplin kerja secara serentak atau simultan berdampak signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan pada PG. Ngadiredjo Kediri dengan nilai 0,000 yang berarti dibawah nilai 0,05 Penelitian ini sesuai dengan penelitian Reski (2015), variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu. Hitungan analisis regresi linier berganda mengungkapkan variabel disiplin kerja lebih besar dibandingkan variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja.

PENUTUP

Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap Produktivitas karyawan pada PG. Ngadiredjo Kediri. Meningkatnya lingkungan kerja akan mendorong produktivitas ataupun sebaliknya. Selain itu disiplin kerja berdampak signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan PG. Ngadiredjo, artinya disiplin kerja memiliki nilai signifikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan PG. Ngadiredjo Kediri. Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh simultan terhadap produktivitas karyawan PG. Ngadiredjo Kediri. Dengan ini, lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi bersamasama untuk meningkatkan produktivitas karyawan PG. Ngadiredjo Kediri. Meningkatnya lingkungan kerja dan disiplin kerja akan mendorong produktivitas karyawan PG. Ngadiredjo ataupun sebaliknya.

Adapun saran berdasarkan hasil penelitian ini yaitu PG. Ngadiredjo Kediri diharapkan lebih memperhatikan lingkungan kerja agar produktivitas karyawan tetap kondusif, seperti ; menjaga kebersihan, penerangan ruangan, kebisingan mesin, tata ruang yang rapi, sirkulasi udara yang memadai, dan tata warna yang cukup mencegah kesilauan agar dapat menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja. Pimpinan perusahaan diharap memberikan contoh kedisiplinan kerja yang lebih baik dengan harapan dapat mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja tetapi disiplin kerja juga diduga dapat mempengaruhi, dengan kata lain, masih terdapat faktor-faktor lain

yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang akan dilakukan oleh penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing. Pekanbaru.
- Agustina, Fridayana, Ni Nyoman. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bintang Sido Raya di Kabupaten Buleleng. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Volume 4.
- Arikunto Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. CV. Alfabeta. Jakarta.
- Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Elpis, Prihatin, Sitti. 2014. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*. Vol. 1 No. 1
- Ferdinand Agusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Desertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta :
- Hutagalung dan sutrisna, 2014. Pengaruh Disiplin Kerja dan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS SEI Rokan kasus pada Karyawan Bagian Pengolahan. *JOM FISIP*. Vol.2 No.1
- Ismilanto, Machasin, Rendra. 2014. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation di Pelalawan. *JOM Fekon*. Vol.1 No.2
- Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra, Gede Putu Agus Jana Susila. 2016. Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Volume 4.

- Mangundap Maya, Silvy Mandey, Petrus, Tumade. 2015. Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. 726 Vol.3 No.1.
- Martono Nanang. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isidan Analisis Data Sekunder*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mufti Aspiyah, S. Martono. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja Pada CV. Lut Putra Solder (CV.LPS) Tegal. *Management Analysis Journal* 5 (4). <http://maj.unnes.ac.id>.
- Nurudin. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 5 Nomor 1.
- Pratiwi. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. *Jom FEKON*. Vol.1 No. 2 Oktober 2014.
- Reski. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu. *Jom FEKON*. Vol. 2.
- Saleh. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*. Vol.11 No.21.
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi Mixed Methods*. Renika Cipta. Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Tasman Aulia SE., M.Sc dan Havid Aima. 2016. *Ekonomi Manajerial Dengan Pendekatan Matematic*. Rajawali Press. Jakarta.
- Thiyagu Mr.C. 2015. Construction Labor Productivity and its Improvement. *International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET)* Volume: 02.

Tisnawati Ernie, Kurniawan Saefullah, 2015. Pengantar Manajemen. Prenadamedia Group. Jakarta.

Yuliandari, Bagia, Suwendra. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. *E-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Volume 2.