

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UPDK BAKARU

*Effect Of Work Discipline And Work Environment On Employee Work Productivity PT
PLN (Persero) UPDK Bakaru*

Musdalifah¹, Rika Rahma²

Email : musdalifahanaknakendenifahanaknasonda@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl.Jend.Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91113

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of work discipline and work environment on employee productivity. The population in this study were employees of PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. Determination of the research sample using a saturated sampling technique, namely the total population. The sample in this study amounted to 71 respondents. The data collection techniques in this study were observation, questionnaires, and documentation. To apply these objectives, descriptive methods were used, prerequisite analysis with the help of a computerized system (SPSS version 24 computer program) using the formula, namely multiple regression analysis, t-test, and F test. The results showed that the variables of work discipline and work environment had a positive and significant effect on employee productivity at PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. The most dominant variable influencing the work productivity of employees at PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru is a work environment that has the largest regression coefficient value when compared to the work discipline variable.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Work Productivity

Abstrak

Skripsi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. Penentuan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh yaitu keseluruhan jumlah populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 71 responden. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner dan dokumentasi. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode deskriptif, prasyarat analisis dengan bantuan sistem komputerisasi (program komputer SPSS versi 24) dengan menggunakan rumus yaitu analisis regresi berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. Variabel yang paling dominan memengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru adalah lingkungan kerja yang memiliki nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan variabel disiplin kerja

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan



PENDAHULUAN

Produktifitas tenaga kerja secara umum bisa diartikan suatu kegiatan yang menghasilkan produksi yang lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Jadi produktifitas merupakan efisiensi proses produksi dari sumber daya manusia yang dipergunakan. Peningkatan produktifitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan itu sendiri akan mendorong peningkatan produktifitas dan faktor-faktor lain dari seluruh produktifitas dari seluruh usaha atau perusahaan.

Adanya analisis produktifitas kerja akan bermanfaat bagi karyawan dan manajemen dalam pertukaran informasi mengenai masalah-masalah yang saling berkaitan. Peningkatan produktifitas kerja akan memberikan kemungkinan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawannya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan. Dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang harus perlu diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu banyak organisasi kecil maupun besar dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut, bukan hanya teknologi dalam kebijakan. Menyadari bahwa kunci sukses suatu usaha bukan hanya pada keunggulan teknologi melainkan faktor manusianya, maka produktifitas tenaga kerja merupakan hal yang pertama dan utama, karena apapun jenis sumber-sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, sumber daya manusia tetaplah menempati kedudukan yang paling strategis dan penting diantara sumber-sumber daya lainnya.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktifitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktifitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktifitas akan meningkat. Salah satu masalah ekonomi yang harus dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Sebagai upaya untuk menuju kemajuan dan kemakmuran bagi Bangsa Indonesia, maka pemerintah melakukan pembangunan disegala bidang. Salah satunya yang sedang dilakukan oleh pemerintah yakni pembangunan yang berorientasi pada peningkatan kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga nantinya Produktivits Nasional pegawai/karyawan akan terlihat kemajuan yang pesat. Pembangunan pada sektor Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan upaya untuk bagaimana mendapatkan pegawai dengan kemampuan kerja yang baik serta upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan sumber daya manusia.

Produktivitas kerja selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektifitas dan efisiensi. Sesuatu dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek benar-benar tepat sasaran sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dikatakan efisien jika apa yang dilakukan mempertimbangkan aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya (manusia dan material), dan waktu sehemat mungkin.

PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satusatunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang mengacu berdasarkan Undang-undang 30 Tahun 2009 Tentang ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan Undang-undang ketenagalistrikan. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan gedung, perkantoran serta industri-industri. Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara PT. PLN



(Persero) memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Namun tentunya PT. PLN (Persero) terus-menerus tetap melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap keseluruh pelosok negeri. Beberapa usaha telah dilakukan seperti memanfaatkan berbagai energi alternatif untuk dapat menghasilkan pasokan listrik yang cukup. Sekarang ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanannya, untuk itu PT. PLN (Persero) terus berupaya meningkatkan produktivitas pelayanannya dalam penyediaan listrik.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kemudian, kedisiplinan juga berperan penting bagi organisasi, sebab dari sinilah ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi harus dijalankan agar pekerjaan bisa dilakukan secara efektif. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Hasibuan (2016, 193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Oleh karena itu, dalam penulisan ini penelitian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPTD Bakaru sehingga judul yang diajukan dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPTD Bakaru".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UPTD BAKARU. Penelitian ini tergolong dalam penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan didasarkan untuk memperoleh data yang bersumber dari PT. PLN (Persero) UPTD BAKARU melalui Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer diambil melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan untuk mengetahui



pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang diambil dari sampel jenuh.

Periode penyebaran kuesioner dimulai pada tanggal 13 Juli 2020 sampai dengan 20 Juli 2020, dengan total kuesioner yang disebar sebanyak 71 kuesioner.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah *reliable* akan menunjukkan instrument yang sudah dipercaya dan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya pula.

1) Jika *Cronbach's Alpha* > 0.6 maka item pernyataan *reliable*.

2) Jika *Cronbach's Alpha* < 0.6 maka item pernyataan Tidak *reliable*

Maka pengujian realibitas pada masing-masing variabel dapat dilihat dari pada table tersebut :

Tabel 1 Hasil Uji Realibilitas Variabel

Variabel	Jumlah Item pernyataan	<i>Cronbach's alpha</i>	Kesimpulan
Disiplin Kerja	5	0, 629	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	5	0, 618	<i>Reliable</i>
Produktivitas Kerja	5	0, 723	<i>Reliable</i>

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2020

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konstruk atas pernyataan dan konsistensi jawaban dari butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian sudah baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yang berkisar antara 0,629 sampai dengan 0,723 yang berarti nilai tersebut >0,6.

Berdasarkan hasil uji validitas dan realibilitas atas semua variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian yang terdiri atas disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), organisasi produktivitas kerja (Y) sudah dinyatakan valid. Sedangkan pengujian reabilitas produktivitas kerjas (X_1), lingkungan kerja (X_2), produktivitas kerja (Y) *realible*.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu Disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu produktivitas kerja (Y). Besarnya pengaruh *independent variable* (disiplin kerja, lingkungan kerja dengan *dependent variable* (produktivitas kerja) dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2 Hasil Coefficient Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,400	2,538		,552	,583
DISIPLIN KERJA	,261	,094	,236	2,784	,007
LINGKUNGAN KERJA	,686	,091	,640	7,541	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y : 1,400 + 0,261X_1 + 0,686 X_2 + e$$

Keterangan :

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

e = Residual error

Dari persamaan tersebut, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel bebas (disiplin kerja, lingkungan kerja) bernilai positif artinya, keseluruhan variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Nilai konstanta sebesar 1,400 artinya jika semua variabel independen (X_1 , X_2 / bernilai = 0 yang berarti tidak dilakukan, maka produktivitas kerja tetap ada bernilai positif 1,400.

Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,261 menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,261.

Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,686 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,686

b. Uji determinasi Square

Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R square) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3
Hasil Hitung Koefisien Nilai Determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,532	1,17866

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0.739, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah erat dan positif karena mendekati angka satu 1 (satu).

Berdasarkan hasil tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,546 yang berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja untuk menjelaskan variabel dependen yaitu produktivitas kerja di PT.PLN (Persero) UPDK Bakaru adalah sebesar 54,6%. Sedangkan sisanya 45,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

c. Uji Signifikansi Parsial

Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Dasar keputusan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Signifikansi < tingkat kesalahan ($\alpha = 0.05$), maka H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antar variabel independen secara parsial/individual terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai Signifikansi > tingkat kesalahan ($\alpha = 0.05$), maka H_1 diterima ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antar variabel independen terhadap variabel dependen

**Tabel 4 Hasil Uji Parsial (Uji-T)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,400	2,538		,552	,583
DISIPLIN KERJA	,261	,094	,236	2,784	,007
LINGKUNGAN KERJA	,686	,091	,640	7,541	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial pada tabel 4 diatas, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Uji Hipotesis 1

Rumusanhipotesis :

H_1 :disiplin kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t hitung adalah nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal itu berarti H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru dapat diterima.

Uji Hipotesis 2

Rumusanhipotesis :

H_2 :lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t hitung adalah nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal itu berarti H_2 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru dapat diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Adapun indikator disiplin kerja dalam penelitian ini yakni kehadiran, jam kerja, sikap dan etika kerja, tanggungjawab pada pekerjaan, dan kepatuhan pada peraturan dan tata tertib. Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= \alpha/2, n \pm k - 1 \\ &= 0,05/2 : 53 \pm 2 - 1 \\ &= 0,025 : 50 \\ &= 2,678 \end{aligned}$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

K: jumlah variabel bebas

l: konstan

Variabel X_1 (disiplin kerja), diketahui t hitung ($0,000$) $>$ t tabel ($2,784$) dan Signifikan ($0,000$) $<$ $0,05$. Artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan karyawan, semakin bagus pula kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada beberapa aspek yaitu, tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tinggi semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan, meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian dari Dewi Arianti (2016) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Joyo Wijoyo Kediri.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerjadan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini yakni perlengkapan kerja, kondisi tempat kerja, keamanan kerja, kenyamanan kerja dan suasana kerja.

Pengaruh lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Variabel (X_2) (lingkungan kerja), diketahui t hitung ($7,541$) $>$ t tabel ($0,000$) dan Signifikan ($0,000$) $<$ $0,05$. Artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya yang akhirnya

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi kesalahan yang mereka lakukan.

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja (yang meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengaman, suara bising yang ditekan seminimal mungkin), dari kondisi hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas - fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga produktivitas pun meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian dari Resky pada tahun (2015) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu.

Berdasarkan hasil Uji F, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas Kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. Sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu dijabarkan menjadi hipotesis statistik (H_0 = Hipotesis nol, H_1 = hipotesis alternatif), yaitu :

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

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	113,447	2	56,724	40,831	,000 ^b
Residual	94,468	68	1,389		
Total	207,915	70			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Dari hasil pengolahan F hitung sebesar 40,831 dengan signifikansi (0,000). F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 ; k$$

$$= 71 - 2 - 1 ; 2$$

$$= 68 ; 2 = 18,979 \text{ (lihat tabel statistics}$$

$$\text{- tabel f pada df 68;2)}$$

Keterangan n : jumlah sampel

K : jumlah variabel bebas

1 : konsta

Dengan demikian diketahui F hitung (40,831) > F tabel (18,979) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja Karyawan) PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru.

Dari hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin Kerja Dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh

secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru, hingga diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru Disiplin merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan produktivitas pegawai, karena hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu badan usaha hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan disiplin kerja pegawai, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru lingkungan kerja yang baik dan sehat membuat pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, dan menambah semangat kerja, hingga akhirnya pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Tetapi sebaliknya, ketika keadaan lingkungan kerja tidak mendukung, dalam hal ini lingkungan kerja tidak tertata baik dan kotor, pegawai akan merasa tak nyaman, sehingga membuat pegawai merasa jenuh atau tidak bersemangat dalam bekerja. Jaminan sosial yang diberikan badan usaha kepada pegawai baik untuk sekarang atau masa yang akan datang, merupakan hal yang perlu diperhatikan juga dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang diberi jaminan sosial akan merasa tenang dalam bekerja, karena mereka merasa telah dilindungi oleh badan usaha dimana tempat mereka bekerja.

Saran

Dari simpulan diatas, penulis ingin menyampaikan saran yakni:

Agar disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat diimplementasikan dengan baik sehingga terciptanya peningkatan produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaannya. Untuk pihak manajemen, sebaiknya melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap kinerja setiap karyawannya.

Karyawan dapat mengimplementasikan dengan cara menerapkan apa yang telah di paparkan dalam pedoman perilaku dan etika bisnis yang menjadi panduan untuk sesuai dengan harapan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariati, Dewi. 2016. " Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Fakultas Ekonomi. Universitas Nusantara PGRI Kediri: Kediri.
- Arsita, Nur Dewi Ariza. " Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Fakultas Ekonomi. Universitas Nusantara PGRI Kediri: Kediri.



- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare. 2018. *Panduan Skripsi*. Parepare: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare.
- Holia, Siti dan Putri, Kesuma Aning. 2015. "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Fakultas Ekonomi. Universitas STIE Mura: Musi Rawas.
- Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi ed.)*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Prianty, Atika. 2018. "Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas IAIN Purwokerto: Purwokerto.
- Resky. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Fakultas Ekonomi. Universitas Riau: Pekanbaru.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Syaputra, Sahid. 2017. "Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kerja Karyawan". Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar: Makassar.
- Saleh, Rachman Abdul. 2018. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Fakultas Ekonomi. Universitas STIE Arma Salatiga: Semarang.
- Sumajow, Nurisa Elisa, Tewel, Bernhard dan Lumintang, G Genita. 2018. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai". Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi: Manado.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Bandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika. Aditama.
- Susilaningsih, Nur. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*. Surakarta: Jurnal STIE Surakarta.
- Triatmojo, Rahmadi Anggit. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja". Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah: Jakarta