

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. BUKIT MAKMUR MANDIRI UTAMA
JOB SITE BINSUA (BINUNGAN SUARAN)**

Djupiansyah Ganie, Zainal Abidin

STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb-Berau-Kaltim-Indonesia

Email : Djupiansyahganie@gmail.com

ABSTRACT

The aimed of this study is to analyze the influence of discipline for working and work facilities toward employee productivity at PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua

Based on the results of the study can be concluded that the work discipline partially have a significant effect on employee productivity at PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua, this is evidenced from the results of Test t that get the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $2.251 > 1.985$ with a significance value of $0.025 < 0.05$. Work facilities partially have a significant effect on employee productivity at PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua, this is evidenced from the results of Test t that obtained the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $2.354 > 1.985$ with a significance value of $0.047 < 0.05$.

The discipline for working and work facilities integrated have a significant effect on employee productivity at PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua, evidenced from the result of Test F where the value of $F\text{-calculated}$ (25.233) $>$ of $F\text{-table}$ value (3.09) with significance value $0.001 < 0.05$. Therefore, the accepted the hypothesis that has been proposed, that the discipline for working and work facilities have a significant effect on employee productivity at PT. Bukit Makmur Mandiri Main Job Site Binsua partially or simultaneously.

Key word : Job Discipline, Job Facilities and Job Productivity

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola ataupun dijalankan perorangan atau secara bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelola perusahaannya sendiri tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan

karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Faktor-faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi

atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja tim didalam sebuah organisasi.

Ada beberapa tujuan tindakan disiplin diantaranya adalah menciptakan perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan perusahaan, menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahan, serta membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif. Adapun jenis-jenis masalah disiplin karyawan antara lain (Simamora, 2004:749) adalah:

1. Ketidakhadiran dan keterlambatan
2. Sikap buruk dan tidak loyal
3. Kecerobohan dan kelalaian
4. Pembangkangan atasan
5. Perkelahian
6. Pelanggaran-pelanggaran peraturan perusahaan
7. Kinerja yang buruk
8. Perlambatan kerja

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Menurut Heijerachman (2009:187), fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja.

Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah dalam

menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti: fasilitas ibadah, toilet/WC dan lain-lain.

Menurut Mangkunegara (2001:12), produktivitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan suatu masalah yang kompleks, merupakan masalah yang berkenaan barang-barang pemerintah, serikat buruh dan lembaga-lembaga sosial lainnya, yang semakin berbeda tujuannya akan semakin beda pula definisinya, produktivitasnya.

Maka dari definisi produktivitas diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih umum bagi negara maupun bagian ekonomi yang berbeda-beda. Dengan perbaikan produktivitas perusahaan, meng-embankan pertumbuhan, persaingan domestik dan internasional serta memberikan kontribusi yang layak, yang semuanya pada akhirnya bermuara pada pertumbuhan ekonomi dan peningkatan mutu kehidupan bangsa menyeluruh.

Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi atau perusahaan yang memboroskan sumber-sumber daya yang dimilikinya dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya saing dan dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya. Produktivitas yang rendah dari banyak organisasi atau perusahaan akan menurunkan industry dan ekonomi bangsa secara menyeluruh. Adanya

keyakinan yang dapat dipertim- bangkan untuk menunjang konsep produktivitas baru yang mengenai proses produksi sebagai suatu sistem yang kompleks dapat diterapkan dan berlaku di masyarakat yang merupakan bagian-bagian yang saling berkaitan (seperti lingkungan, tenaga kerja, modal dan organisasi).

Diantara para ahli ekonomi tidak ada kesepakatan tentang batas pemisah antara faktor tenaga kerja dan faktor modal, komponen- komponen yang harus dimasukkan kedalam faktor lainnya maupun metode terbaik untuk mengevaluasi masing-masing faktor terhadap pertumbuhan produktivitas. Ravianto (2009:22) mengemukakan bahwa pada tingkat perusahaan pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana bagi manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Pada umumnya para karyawan menghendaki tempat-tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama.

Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya, serta merosotnya kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja.

Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Demikian halnya dengan PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua (Binungan Suaran) sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan batu bara di wilayah Kabupaten Berau, bertujuan untuk memperoleh laba perusahaan yang sebesar-besarnya. Tujuan perusahaan tersebut akan dapat dicapai dengan hasil produksi yang tinggi, yang tentunya didukung oleh produktivitas kerja karyawannya yang tinggi pula.

Target produksi yang telah ditentukan tidak akan dicapai apabila produktivitas kerja karyawannya rendah. Untuk itu PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua secara berkala melakukan evaluasi terhadap disiplin kerja karyawannya yang dituangkan dalam peraturan-peraturan perusahaan. Disamping itu PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua juga menyiapkan fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana dengan biaya yang cukup besar, yang dapat mendorong produktivitas kerja karyawannya.

Masalah yang mungkin muncul dalam hal ini adalah seberapa besar karyawan PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua dapat menyerap kebijakan perusahaan tersebut dan memotivasi peningkatan produktivitas kerja para karyawan.

Betapa pentingnya faktor disiplin kerja dan faktor fasilitas kerja untuk memotivasi dan mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih produktif maka penulis mencoba melak- sanakan penelitian dengan mengambil judul: "Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bukit Makmur

Mandiri Utama Job Site Binsua (Binungan Suaran)”).

Rumusan Masalah

Dari uraian di atas yang melatarbelakangi penelitian pada karyawan PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua yaitu tentang pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua?
2. Apakah fasilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua?
3. Apakah disiplin kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua?

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua.
2. Untuk menganalisa pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua.
3. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua.

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai bahan informasi bagi pimpinan PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua mengenai pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawannya.

KAJIAN PUSTAKA

Kajian Teori

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu perusahaan tentunya mempunyai tujuan usahanya, semua tujuan tersebut oleh manajer perusahaan juga akan diupayakan dengan segenap sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk merealisasikan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan produk-tivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (As`ad, 2008:5).

Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya

satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Fungsi-fungsi manajemen dapat dijabarkan secara singkat, sebagai berikut:

- a. Perencanaan Setiap manajer menyadari arti pentingnya perencanaan, untuk manajer personalia perencanaan berarti menentukan lebih dulu program personalia yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
- b. Pengorganisasian Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan, jika perusahaan telah menentukan fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh para karyawan maka manajer personalia harus membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antar jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.
- c. Setelah rencana dan organisasi telah terealisasi, maka fungsi selanjutnya adalah mengadakan pengarahan terhadap pekerjaan. Fungsi ini berarti mengusahakan agar karyawan mau bekerja sama secara efektif.
- d. Pengawasan Setelah fungsi-fungsi personalia dilaksanakan, maka fungsi selanjutnya adalah pengawasan, yaitu: mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan

atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat (Hasibuan, 2005:23).

B. Produktivitas Kerja Karyawan

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2005:127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa: tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat serta tenaga kerja. Sedangkan pengertian produktivitas menurut Sinungan (2000:12) adalah perbandingan antara ukuran harga bagi masukan dan pengeluaran atau perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan pemasukan yang dinyatakan dalam satuan (unit) umum.

C. Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh

karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin adalah tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dsb); ketaatan dan kepatuhan kepada peraturan tata tertib; bidang studi yang memiliki objek sistem dan metode tertentu (Depdikbud, 2008:333). Menurut Hasibuan (2005:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko (2001:20), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional.

Disiplin kerja menurut Sinungan (2000:143) adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika/norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Pembahasan disiplin dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna luput dari kekhilafan dan kesalahan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk

mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan menjadi meningkat.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya menjadi alat pendidik bagi karyawan. Tanpa dukungan

disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kajian Empiris

Aditya Purnayuda (2012), dengan judul penelitian: pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indatex Palur Karanganyar. Hasil penelitian Aditya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil analisis data yang menggunakan bantuan komputer program SPSS for windows maka dapat diperoleh R square (R^2) sebesar 0,741, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 74,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 74,1\% = 25,9\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil uji F membuktikan hipotesis bahwa faktor disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indatex Palur, Karanganyar. Dari hasil uji-t diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki t-hitung paling besar diantara variabel independen yang lain, hal ini berarti membuktikan hipotesis yang dikemukakan penulis sebelumnya yaitu disiplin kerja merupakan faktor yang paling

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indatex Palur, Karanganyar.

Penelitian lainnya oleh Budiyo (2008) dengan judul: pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Gemilang Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Gemilang Surakarta, baik secara parsial maupun secara simultan.

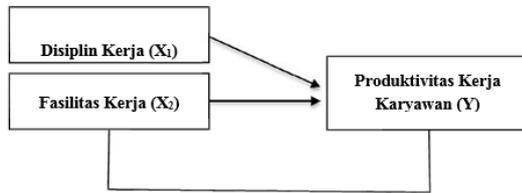
Kerangka Pikir Penelitian

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatkan produktivitas melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan.

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja dan dua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan fasilitas kerja. Selanjutnya kedua variabel tersebut diduga mempengaruhi produktivitas kerja. Pengaruh dari kedua variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi dalam pencapaian produktivitas kerja, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan suatu

perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan dapat



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan.

- b. Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Dengan adanya fasilitas kerja, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.
- c. Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja. Telah diuraikan bahwa secara sendiri-sendiri variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja dengan demikian

jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika disiplin kerja tinggi dan fasilitas kerja baik maka akan meningkatkan produktivitas yang lebih baik pula.

Berdasarkan kerangka berpikir, skema dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Keterangan:

1. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang termasuk variabel bebas dalam penelitian ini adalah:
 - a. Disiplin kerja (X1).
 - b. Fasilitas kerja (X2).
2. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis, kerangka pikir penelitian dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan di atas, dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

1. Diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua.
2. Diduga fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua.
3. Diduga disiplin kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

a. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Untuk uji ini digunakan program komputer *SPSS Statistics ver.18*, sehingga diketahui suatu nilai r hitung untuk tiap butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika r-hitung > r-tabel, dan jika r-hitung < r-tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid, dimana r-tabel pada $df = N-2$ dan probabilitas 0,05.

b. Validitas item pertanyaan variabel disiplin kerja (X1)

Variabel disiplin kerja terdiri dari 5 item pertanyaan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel ($df = N-2 = 100-2 = 98$, $\alpha=0,05$)

c. Validitas item pertanyaan variabel fasilitas kerja (X2)

Variabel fasilitas kerja terdiri dari 5 item pertanyaan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel ($df = N-2 = 100-2 = 98$, $\alpha=0,05$) didapatkan hasil sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 1. Validitas Item Pertanyaan Variabel Fasilitas Kerja

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2_1	0,616	0,197	Valid

X2_2	0,504	0,197	Valid
X2_3	0,556	0,197	Valid
X2_4	0,418	0,197	Valid
X2_5	0,413	0,197	Valid

Sumber: Data diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variabel fasilitas kerja adalah valid, dibuktikan dengan nilai r-hitung pada masing-masing item pertanyaan lebih besar dari r-tabel.

1. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menentukan keandalan suatu pertanyaan digunakan program komputer *SPSS Statistics ver.18*, hingga diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel penelitian. Hasil dari uji dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > r-tabel, dimana r-tabel pada $df = N-2$ dan probabilitas 0,05.

Tabel 8. Reliabilitas Item Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	r-tabel	Keterangan
X1_1	0,500	0,197	Reliabel
X1_2	0,619	0,197	Reliabel
X1_3	0,624	0,197	Reliabel
X1_4	0,648	0,197	Reliabel
X1_5	0,570	0,197	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2016.

dari Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel, dimana nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing item pertanyaan lebih besar dari r-tabel.

Tabel 3. Reliabilitas Item Pertanyaan Variabel Fasilitas Kerja

Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	r-tabel	Keterangan
X2_1	0,651	0,197	Reliabel
X2_2	0,688	0,197	Reliabel
X2_3	0,666	0,197	Reliabel
X2_4	0,718	0,197	Reliabel
X2_5	0,721	0,197	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variabel fasilitas kerja adalah reliabel, dimana nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing item pertanyaan lebih besar dari r-tabel.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear

Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan fasilitas kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas). Hasil analisis sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier

Berganda Coefficients^{a)}

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	52926,47	57332,46		2,923	,045
Disiplin Kerja	44,22	176,11	2,201	2,251	,025
Fasilitas Kerja	44,71	126,28	2,283	2,354	,047

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dependent Variable : Produktivitas Kerja Berdasarkan Tabel 4, dari hasil pengolahan data dengan program SPSS Statistics ver.18, dapat diketahui persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 52.926,47 + 44,22X_1 + 44,71X_2$$

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut di atas, maka variabel fasilitas kerja merupakan variabel yang lebih dominan pengaruhnya terhadap

produktivitas kerja karyawan walaupun koefisien regresinya hanya sedikit lebih besar dibandingkan dengan variabel disiplin kerja yaitu sebesar 44,71 ton/orang.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji F (ANOVA^{b)}

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	466078,502	2	233039,251	25,233	,001 ^a
Residual	2000921,498	2	1000460,749		
Total	2467000,000	4			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dependent Variable: Produktivitas Kerja Nilai F-hitung (25,233) > dari nilai F-tabel (3,09) dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 maka Ho ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan fasilitas kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua.

4. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dalam persentase. Hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

(Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,435 ^a	,189	,622	1000,23035

Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Berdasarkan pada Tabel 6, perhitungan dengan program *SPSS Statistics ver.18* diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,622 berarti variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja memberikan pengaruh sebesar 62,2 % terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua, sedangkan sisanya sebesar 37,8 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, misalnya gaji dan tunjangan serta variabel lainnya.

B. Pembahasan

Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua. Hal ini mencerminkan sikap disiplin yang baik dan pelaksanaan tanggung jawab dari karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Apabila perusahaan terus berupaya untuk meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar selalu mentaati semua peraturan perusahaan, maka akan lebih meningkatkan nilai produktivitas kerja karyawan.

Variabel fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua. Perusahaan perlu memberikan motivasi yang baik dan positif

kepada karyawan melalui pemenuhan fasilitas kerja, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua memberikan beberapa fasilitas kerja seperti transportasi, mess karyawan, bantuan perumahan karyawan, biaya perjalanan dinas dan fasilitas makan, terbukti dapat memberikan motivasi bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Fasilitas kerja yang telah diberikan walaupun belum semuanya 100 % (transportasi 50 %, mess karyawan 50 % dan bantuan perumahan 30 %) namun telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, maka dalam hal ini PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua masih mempunyai peluang untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan memenuhi fasilitas kerja yang masih kurang menjadi 100%.

C. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua, hal ini dibuktikan dari hasil Uji t yang memperoleh nilai t-hitung $> t$ tabel atau $2,251 > 1,985$ dengan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$.
2. Fasilitas kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas

kerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua, hal ini dibuktikan dari hasil Uji t yang memperoleh nilai t-hitung $> t$ -tabel atau $2,354 > 1,985$ dengan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$.

3. Disiplin kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua, dibuktikan dari hasil Uji F dimana nilai F-hitung ($25,233$) $>$ dari nilai F-tabel ($3,09$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga dengan demikian menerima hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua secara parsial maupun simultan.

D. Saran

Dari kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran yang dapat dijadikan masukan kepada manajemen PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua, yaitu:

1. PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua dapat terus berupaya untuk meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar selalu mentaati semua peraturan perusahaan, maka akan dapat lebih meningkatkan nilai produktivitas kerja karyawan.
2. PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua perlu memberikan

motivasi yang baik dan positif kepada karyawan melalui pemenuhan fasilitas kerja, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua hendaknya memberikan perhatian lebih terhadap disiplin kerja dan fasilitas kerja karena memberikan pengaruh sebesar 62,2% terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2005. *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. 2008. *Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Asri, Marwan. 2006. *Pengelolaan Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Budiyono. 2008. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Karya Gemilang Surakarta. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Djarwanto, PS dan Subagyo, Pangestu. 2000. *Statistik Induktif*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B. 2000. *Manajemen Personalia*, alih bahasa Moh. Mas'ud, Erlangga, Jakarta.

- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heijerachman, Suad Hasan. 2009. *Manajemen Personalia*. BPFE, Yogyakarta.
- Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. PPUT, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manulang, S. 2004. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Pioner Jaya, Bandung.
- Mustofa, Zainal. 2001. *Pengantar Statistik Untuk Ekonomi Terapan*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*, Ghalia, Jakarta.
- Purnayuda, Aditya. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indatex Palur Karanganyar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ravianto, J. 2009. *Produktivitas dan Manajemen. Seri Produktivitas IV*. SIUP, Jakarta.
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi. 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2, Penerbit YKPN, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soejono. 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*, Edisi Kelima, Bumi Aksara, Jakarta