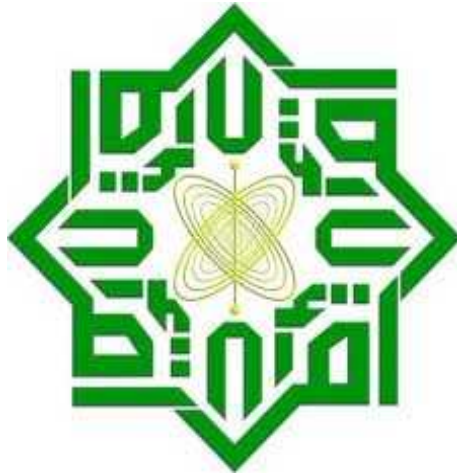


SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN KELAPA SAWIT PT. MULTI PALMA SEJAHTERA KABUPATEN PELALAWAN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru



Oleh:

MISMAN

10871003017

**PROGRAM S-1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2013**

ABSTRAK**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN
PENGOLAHAN KELAPA SAWIT PT. MULTI PALMA SEJAHTERA
KABUPATEN PELALAWAN****OLEH:****MISMAN**

Penelitian ini dilakukan di PT. Multi Palma Sejahtera yang terletak di Kabupaten Pelalawan, perusahaan ini bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit. Dalam penelitian ini lingkungan kerja dan budaya kerja merupakan variabel bebas dan yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel sensus, yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil. Berdasarkan dari penelitian ini terdapat seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Setelah diuji dengan menggunakan SPSS versi 16.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja dimana nilai F hitung (58,821) > F tabel (3,23), sedangkan secara parsial variabel independen lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang mana nilai t hitung (10,609) > t tabel (2,02), sedangkan variabel independen budaya kerja berpengaruh negatif dengan t hitung (-0.660) < t tabel (2,02). Hasil dari Koefisien Determinasi nilai Adjusted R Square 0.734 dan Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0.746. hal ini menggambarkan bahwa Produktivitas kerja mampu dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya kerja sebesar 74.60%.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr.wb

Alhamdulillah Robbil'alamin, Tiada kata yang paling indah selain puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT sebagai penguasa istana seluruh alam. Karena rahmat, nikmat, hidayah serta inayahNya maka sempurnalah kebaikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Sholawat dan salam kepada junjungan alam Nabiyullah Muhammad SAW, Dengan mengucap *Allahumma Shalli'ala Muhammad Wa'alaalihi Syaidina Muhammad*. Yang telah berjuang membawa umat manusia dari zaman kebodohan untuk menuju zaman yang penuh dengan berkah dan ilmu pengetahuan sehingga manusia dapat membedakan antara yang hak dan yang bathil. Semoga kita termasuk dalam generasi akhir zaman yang mendapatkan syafa'atnya diakhir kelak nanti.

Amin-amin ya Robbal'allamin.

Skripsi yang berjudul “***Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit Pt. Multi Palma Sejahtera Kabupaten Pelalawan***” disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya serta penghargaan yang begitu mendalam kepada semua pihak

yang telah ikut serta membantu menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung kepada:

1. ALLAH SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Yang paling tersayang ayah saya Jumari dan ibu saya Suwarni yang telah merawat, membesarkan, dan membimbing dengan penuh pengorbanan, kerja keras dan jerih payah untuk dapat mewujudkan cita-cita penulis untuk dapat terus mengejar cita-cita hingga menjadi seorang Sarjana Ekonomi. Sampai kapanpun kasih sayang mereka takkan terganti.
3. Bapak Prof. DR. H. M. Nazir Karim selaku Rektor UIN Suska Riau - beserta staf-stafnya.
4. Bapak DR. Mahendra Romus, SP, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau
5. Bapak Mulia Sosiady, SE, MM, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau
6. Ibu Henni Indrayani SE, MM Sebagai pembimbing skripsi yang telah sabar dan banyak membantu penulis dalam penyelesaian skripsi.
7. Yang penulis sayangi Adik saya Marlina dan Nur Hamid, yang membuat penulis terus semangat dan tersenyum. Kakek dan Nenek saya dan semua keluarga besarku yang selalu memberi perhatian dan dukungan serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Terkhusus buat Mirtalia Sari yang telah setia menemani, membimbing dan membantu memberikan semangat dan waktunya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen, Karyawan/ti UIN Suska khususnya Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah banyak membantu penulisan skripsi ini.
10. Teman-teman Manajemen B '08, Saifullah, Nining Puji Astuti, Septoni Widodo, Hidayatul Harfi, Sri Utami, dan Agung Hamsyah.
11. Acik Sabran selaku staff perusahaan yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman kost penulis yang turut membantu menyelaikan dan memberi dukungan, Moh. Safii, Doni Saputra, Ucup Wibisana dan Wa Hery.
13. Teman-teman KKN angkatan 35 kec. lubuk dalam kab. Siak; Rudi, Ima, Chi Shun, Ayu, Fitri, Safrizal, Nandes, Ides, dan Mewa.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, April 2013

Penulis,

MISMAN

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematikan Penulisan	9
BAB II : TELAAH PUSTAKA	
II.1 Pengertian Lingkungan Kerja	11
II.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	13
II.1.2 Aspek Lingkungan Kerja.....	16
II.1.2 Indikator Lingkungan Kerja	17
II.2 Pengertian Budaya Kerja	19
II.2.1 Peran Budaya Kerja Perusahaan.....	22
II.2.2 Indikator Budaya Kerja	23
II.2.3 Fungsi Budaya Kerja Perusahaan	24
II.3 Pengertian Produktivitas Kerja	25
II.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ...	26
II.3.2 Pengukuran Produktivitas Kerja	32
II.4 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja	33
II.5 Hubungan Budaya Kerja Dengan Produktivitas Kerja.....	34
II.6 Penelitian Terdahulu	35
II.7 Variabel-Variabel Dalam Prespektif Islam	37
II.8 Kerangka Pemikiran	38
II.9 Variabel Penelitian	39
II.10 Hipotesis Penelitian	39
BAB III : METODELOGI PENELITIAN	
III.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	40
III.2 Jenis dan Sumber Data	40
III.3 Populasi dan Sampel	41
III.4 Teknik Pengumpulan Data	41
III.5 Konsep Operasional Variabel	42
III.6 Uji Kualitas Data	43
III.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	43
III.6.2 Uji Asumsi Klasik	45
III.7 Analisis Data	46

III.7.1 Regresi Linier Berganda.....	47
III.8 Uji Hipotesis	48
III.9 Koefisien Korelasi (R)	48
III.10 Koefisien Determinasi (R^2)	49
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
IV.1 Sejarah Singkat Perusahaan	50
IV.2 Struktur Organisasi Perusahaan	50
IV.3 Aktivitas Perusahaan	53
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	56
V.1 Identitas Responden	56
V.2 Analisis Deskriptif	58
V.2.1 Variabel Lingkungan Kerja.....	59
V.2.2 Variabel Budaya Kerja	60
V.2.3 Variabel Produktivitas Kerja	61
V.3 Uji Kualitas Data	63
V.3.1 Uji Validitas	63
V.3.2 Uji Reliabilitas.....	65
V.4 Pengujian Asumsi Klasik	66
V.4.1 Uji Normalitas	66
V.4.2 Uji Multikolinearitas	66
V.4.3 Uji Heteroskedastisitas	66
V.5 Model Regresi Linear Berganda	67
V.6 Pengujian Hipotesis	68
V.6.1 Uji F (Simultan).....	68
V.6.2 Uji t (Parsial)	69
V.7 Koefisien Korelasi (R)	70
V.8 Koefisien Determinasi (R^2)	70
B. Pembahasan	71
BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN	
VI.1 Kesimpulan	73
VI.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Industri minyak kelapa sawit merupakan salah satu industri strategis, karena berhubungan dengan sektor pertanian (*agro-based industry*) yang banyak berkembang di negara-negara tropis seperti Indonesia. Hasil industri minyak kelapa sawit bukan hanya minyak goreng saja, tetapi juga bisa digunakan sebagai bahan dasar industri lainnya seperti industri makanan, kosmetika dan industri sabun. Prospek perkembangan industri minyak kelapa sawit saat ini sangat pesat, dimana terjadi peningkatan jumlah produksi kelapa sawit seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat.

Produksi minyak kelapa sawit (CPO) Indonesia berpeluang memenuhi kebutuhan dunia. Dari data konsumsi minyak dan lemak pada 2000 - 2010, terdapat peningkatan konsumsi minyak sawit tahunan lebih dari lima juta ton per tahun. Pada 2002 ekspor CPO Indonesia ke Amerika 600 ribu ton, lalu meningkat menjadi 1,043 juta ton pada 2011. Dari hasil produksi CPO Indonesia yang mencapai 23 juta ton di 2011, sebanyak 17 juta ton lebih diekspor ke India sebagai negara pembeli utama. Kontribusi lingkungan oleh perkebunan kelapa sawit, contohnya penggunaan lahan yang lebih hemat delapan hingga sepuluh kali dibanding perkebunan minyak nabati lain. Berdasarkan data Kamar Dagang dan Industri Indonesia (Kadin), target produksi CPO Indonesia pada 2010 sebesar 23,6 juta ton dan pada 2011 sebesar 26 juta ton.

Luas areal sawit Indonesia kini sekitar 7 juta ha dengan produksi sekitar 23 juta ton CPO (*crude palm oil*) per tahun, diproyeksikan meningkat menjadi 10 juta ha pada 2020 dengan produksi 40 juta ton. Industri sawit di Indonesia memiliki keunikan, yaitu sekitar 43% luas arealnya diusahakan oleh petani kecil. Persentase ini berkembang dengan pesat dalam dua dekade terakhir dengan laju 15,08% per tahun. Industri sawit Indonesia meningkatkan kemampuan produksinya melalui dua cara, yaitu perluasan areal pertanaman dan peningkatan produktivitas per Ha. Peningkatan produktivitas sangat penting bagi perusahaan dalam rangka persaingan bisnis yang sangat kompetitif, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Produktivitas sangat penting bagi perusahaan, karena akan berdampak bagi perusahaan dalam hal reputasi perusahaan. Produktivitas dapat menjadi suatu indikator keberhasilan perusahaan dalam pemanfaatan sumber daya dalam perusahaan untuk menghasilkan suatu produk yang diinginkan sehingga banyak perusahaan berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan produktivitasnya.

Salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Riau, resmi mendapatkan sertifikasi dari Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) dan tercatat penambahan produksi sebesar 54.282 metrik ton CSPO (Comodity on Sustainable Palm Oil) sehingga berhasil menjadikan Indonesia tidak hanya sebagai produsen terbesar CSPO (melebihi Malaysia) baik secara volume dan juga area produksi, tetapi juga menjadikan Indonesia sebagai produsen CSPO terbesar yang berasal dari petani plasma. Tantangan terbesar bagi para petani plasma

dalam mencapai sertifikasi adalah kurangnya informasi tentang manfaat yang dapat diraih melalui sertifikasi, juga terbatasnya bantuan dana, kurangnya pengalaman dan keahlian, dan juga kapasitas pembangunan yang tidak mencukupi.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Multi Palma Sejahtera yang terletak di Kabupaten Pelalawan, perusahaan ini bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit. Aktivitas perusahaan PT. Multi Palma Sejahtera adalah mengolah Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak sawit (CPO/Crude Palm Oil) dan inti sawit (Kernel). Buah kelapa sawit yang diolah oleh PT. Multi Palma Sejahtera berasal dari panen buah kelapa sawit yang berasal dari perkebunan milik perusahaan sendiri dan buah kelapa sawit yang berasal dari lahan perkebunan di luar milik perusahaan. Proses pengolahan kelapa sawit di perusahaan ini berlangsung secara terus-menerus dengan cara bekerja secara bergiliran (*shift work*) pada karyawannya.

Berikut ini produktivitas kerja PT. Multi Palma Sejahtera pada lima tahun terakhir yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel I.1 Produktivitas kerja bagian pengolahan PT. Multi Palma Sejahtera 2008 s/d 2012

TAHUN	Jumlah Karyawan Bagian Pengolahan	Hasil Produksi (kg)	Produktivitas kerja Karyawan Per tahun
2008	43	134.483.437	3.127.522
2009	43	117.090.719	2.723.040
2010	43	102.899.102	2.393.002
2011	43	135.176.518	3.143.639
2012	43	141.342.765	3.287.041

Sumber : PT. Multi Palma Sejahtera / 2013

Hasil produktivitas kerja karyawan pertahun PT. Multi Palma Sejahtera dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas persial} = \frac{\text{Hasil Persial}}{\text{Masukan Total}}$$

Keterangan :

Hasil Persial = Hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan

Masukan Total = Jumlah karyawan bagian pengolahan

Maka dari data tabel dapat di ambil rata-rata produktivitas kerja yaitu :

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas Persial} &= \frac{134.483.437}{43} \\ &= 3.127.522 \end{aligned}$$

Dari tabel diatas diperoleh informasi pada tahun 2008 hasil produksi PT. Multi Palma Sejahtera sebesar 134.483.437 kg pertahun dengan jumlah karyawan 43 orang dan rata-rata produktivitas kerja karyawan 3.127.522 ton pertahun. Kemudian ditahun 2009 hasil produksi PT. Multi Palma Sejahtera mengalami penurunan sebesar 117.090.719 kg pertahun dengan jumlah karyawan 43 orang dan rata-rata produktivitas kerja karyawan 2.723.040 ton pertahun. Ditahun 2010 hasil produksi PT. Multi Palma Sejahtera kembali mengalami penurunan yang signifikan yaitu sebesar 102.899.102 kg pertahun dengan jumlah karyawan 43 orang dan rata-rata produktivitas kerja karyawan 2.393.002 ton pertahun. Ditahun 2011 hasil produksi PT. Multi Palma Sejahtera sebesar 135.176.518 kg pertahun dengan jumlah karyawan 43 orang dan rata-rata produktivitas kerja karyawan 3.143.639 ton pertahun. Kemudian kembali meningkat ditahun 2012 sebesar 141.342.765 kg pertahun dengan jumlah karyawan 43 orang dan rata-rata produktivitas kerja karyawan 3.287.041 ton pertahun.

Dari uraian data diatas terlihat perkembangan produktivitas PT. Multi Palma Sejahtera cenderung berfluktuasi, terlihat ditahun 2008 sebesar 3.127.522 ton pertahun. Kemudian ditahun 2009 mengalami penurunan produktivitas kerja dengan rata-rata produktivitas kerja karyawan 2.723.040 ton pertahun. Ditahun 2010 produktivitas kerja karyawan semakin mengalami penurunan yang signifikan dengan rata-rata produktivitas kerja karyawan 2.393.002 ton pertahun, kemudian mengalami peningkatan ditahun 2011 dengan rata-rata produktivitas kerja karyawan 3.143.639 ton pertahun dan kembali meningkat ditahun 2012 dengan rata-rata produktivitas karyawan 3.287.041 ton pertahun.

Data perkembangan produktivitas kerja PT. Multi Palma Sejahtera yang berfluktuasi tersebut menunjukkan langkah perusahaan dalam memperbaiki produktivitas kerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena menurunnya produktivitas kerja dapat berpengaruh terhadap menurunnya produksi yang dihasilkan oleh perusahaan, apabila masalah ini dapat segera diatasi maka perusahaan tidak akan mengalami kerugian. Peningkatan produktivitas dapat terlaksana dengan adanya pelaksanaan manajemen yang lebih baik, kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja dan bahkan dapat mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan (**Siagian, 2009:23**).

Perusahaan harus berusaha agar bisa menjadi yang terbaik. Perusahaan yang baik adalah suatu perusahaan yang di dalamnya terdapat Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia dianggap penting dalam perusahaan karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan,

sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, adalah perancang dan yang penentu apakah sebuah organisasi dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan **(Rachmawati, 2008:2)**.

Lingkungan kerja adalah input yang merupakan energi dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia diharapkan sebagai sumber daya (*objek*) yang mampu memberikan kontribusi/mamfaat sebesar-besarnya kepada perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, akan tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan produktivitas kerja dan akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan, suasana lingkungan kerja perusahaan para karyawan dalam bekerja berhadapan langsung dengan mesin-mesin pabrik yang bersuara bising, di antaranya dibagian Stasiun Rebusan disaat proses pelepasan inti dari cangkang, di Stasiun Engine Room dan di Stasiun

pengolahan Nut dan Kernal membuat suasana lingkungan kerja panas dan menyebabkan para karyawan merasa cepat lelah dalam bekerja, kemudian lantai kerja yang licin cukup membahayakan pekerja.

Budaya kerja diperusahaan tersebut cenderung berasal dari pimpinan kerja dibagian pengolahan, berbeda pimpinan maka berbeda pula budaya kerjanya, sehingga secara tidak langsung mempengaruhi hubungan interpersonal ditempat kerja, baik itu hubungan antara pimpinan dengan bawahan ataupun hubungan antara para pekerja itu sendiri.

Kemudian kebiasaan merokok sebagian pekerja ditempat kerja yang dapat membahayakan lingkungan kerja dan pekerja, sebagian karyawan juga masih ada yang kurang menyadari pentingnya keselamatan kerja (menggunakan helm dan sepatu safety) ditempat kerja.

Berdasarkan uraian-urain diatas, penelitian ini diberi judul : **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit PT. Multi Palma Sejahtera Kabupaten Pelalawan”**.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada PT. Multi Palma Sejahtera kabupaten Pelalawan?
2. Bagaimana budaya kerja pada PT. Multi Palma Sejahtera kabupaten Pelalawan?
3. Bagaimana produktivitas kerja pada PT. Multi Palma Sejahtera kabupaten Pelalawan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Multi Palma Sejahtera kabupaten Pelalawan?

I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada PT. Multi Palma Sejahtera kabupaten Pelalawan.
- b. Untuk mengetahui bagaimana budaya kerja pada PT. Multi Palma Sejahtera kabupaten Pelalawan.
- c. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja pada PT. Multi Palma Sejahtera kabupaten Pelalawan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Multi Palma Sejahtera kabupaten Pelalawan.

2. Manfaat Penelitian

a. Untuk Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi PT. Multi Palma Sejahtera kabupaten Pelalawan dalam usaha peningkatan produktivitas kerja.

b. Untuk Akademis

Sebagai aplikasi dari ilmu yang didapat diperkuliahan dan menjadi bahan referensi dibidang ilmu manajemen khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang ingin meneliti dengan permasalahan yang sama.

c. Untuk Pihak Lain

Untuk memperdalam kajian ilmu, dan menambah wawasan tentang Lingkungan kerja dan Budaya kerja serta Produktivitas kerja di sebuah perusahaan.

I.4 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori tentang lingkungan kerja, budaya kerja, produktivitas kerja, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang lokasi dilakukannya penelitian, jenis dan sumber data, teknik dalam pengumpulan data, populasi dan cara pengambilan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PT. MULTI PALMA SEJAHTERA

Bab ini menjelaskan tentang lokasi perusahaan, sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang analisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Multi Palma Sejahtera kabupaten Pelalawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Menjelaskan kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil pembahasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi bagi perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok **(Simanjuntak, 2003:39)**.

Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja, fasilitas lainnya akan menyebabkan karyawan merasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Keinginan berprestasi karyawan yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja/produktivitas akan lebih mudah.

Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok **(Sedarmayanti, 2009:27)**.

Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja, Fasilitas yang dimiliki perusahaan merupakan bagian dari lingkungan kerja yang harus diwujudkan untuk mendukung aktivitas perusahaan **(Zainuddin, 2006:42)**.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Lingkungan kerja suatu perusahaan dikatakan baik

apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Peran pimpinan dan kerja sama antar karyawan dan didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, akan dapat menciptakan rasa nyaman terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas.

Produktivitas kerja karyawan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat individu karyawan bekerja. Lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal **(Subaris dan Haryono, 2008:21)**.

Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur udara, kelembaban udara, ventilasi, penerangan dan keaduan, kebersihan tempat bekerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja **Isyandi (2004: 134)**

Lingkungan kerja harus menjadi perhatian karena sebagian besar waktu karyawan setiap harinya dihabiskan ditempat kerja, Lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada di lingkungan

kerja tersebut yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas (**Subaris dan Haryono, 2008: 19**).

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

II.1.1 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis **Suwatno dan Priansa (2011)** yaitu:

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi fisik di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi :

a. Rancangan Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh cukup besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat Pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud Privasi disini di artikan sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan meliputi :

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawassan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya peerubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan antar pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekeompakkan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya : persaingan, masalah status dan perbedaaan antar individu.

Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, keduanya lingkungan kerja ini tidak bisa

dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

II.1.2 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau biasa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (**Simanjuntak, 2003:39**) :

1. Pelayanan Karyawan

Pelayanan Karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerjanya. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni:

- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Penyediaan kamar kecil/ kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja bagi karyawan.

3. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antar karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan kerja yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

II.1.2 Indikator Lingkungan Kerja

Pengaruh lingkungan kerja akan terlihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya hasil kerja yang maksimal.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2004:46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/ suhu udara ditempat kerja
3. Kelembaban udara ditempat kerja

4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata Warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan baik, perusahaan dapat melakukan hal-hal berikut **Simamora (2003:286)** :

1. Penerangan atau cahaya

Penerangan atau cahaya sangat penting dan besar manfaatnya bagi karyawan dalam keselamatan dan kelancaran bekerja terutama penerangan dilingkungan kerja bagian produksi, karena sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan, cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan yang menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Suhu Udara

Lingkungan kerja yang bersih, tidak kotor akan berpengaruh terhadap udara disekitar ruang kerja karyawan. Suhu udara yang terlalu panas akan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan yang pada akhirnya

akan menurunkan produktivitas kerja. Oleh karena itu rasa sejuk dan segar dalam bekerja sangat dibutuhkan oleh karyawan.

3. Suara Bising

Ada beberapa jenis perusahaan tertentu yang sering kali timbul suara bising dari mesin-mesin yang sedang dioperasikan. Hal ini dapat dikurangi dengan berbagai cara, salah satu contoh misalnya dengan menggunakan alat peredam, pemasangan sistem akustik atau pemakaian alat pelindung telinga.

4. Ruang Gerak

Penempatan mesin dan alat-alat produksi yang lain haruslah di atur dengan sedemikian rupa sehingga ruang gerak karyawan dalam bekerja tidak terlalu sempit, ruang yang sempit akan menimbulkan rasa pengap dan sulit bergerak.

II.2 Pengertian budaya kerja

Budaya kerja sering juga disebut budaya perusahaan, karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (performance) sumber daya manusia. Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya adalah seperangkat nilai, keyakinan, pemahaman, dan norma utama yang dimiliki bersama oleh anggota-anggota masyarakat atau organisasi (**Daft, 2006:106**). Budaya organisasi itu sendiri merupakan pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh sekelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal (**Schein dalam Wirawan, 2008:8**).

Dengan kata lain, budaya dalam suatu perusahaan tidak akan tercipta apabila sumber daya manusia (karyawan) dalam bekerja tidak memiliki cita-cita yang berupa kehendak mengenai sesuatu yang ingin dicapai, karena seharusnya setiap organisasi termasuk para anggotanya memiliki impian atau cita-cita sehingga akan terbentuk identitas budaya tertentu pada setiap pekerja dalam organisasinya. Dalam perusahaan budaya seperti itu dikenal sebagai budaya perusahaan dimana di dalamnya terdapat budaya kerja. Makin kuat budaya kerja, maka makin kuat pula dorongan untuk berprestasi.

Budaya perusahaan adalah kemauan, kemampuan, dan kesediaan seseorang menyesuaikan prilakunya dengan budaya perusahaan tempat seseorang bekerja, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan dan kesediannya meningkatkan produktivitas kerjanya (**Siagian 2009:188**). Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercemini dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja. Program budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

Berdasarkan uraian teori atas dapat dijelaskan bahwa budaya kerja merupakan sikap dan perilaku individu dari kelompok anggota perusahaan/organisasi dalam bekerja. Kesadaran dalam melakukan aktifitas

pekerjaan tersebut didasari atas nilai-nilai yang diyakini oleh para anggota organisasi kebenarannya, kemudian budaya kerja menjadi sifat serta kebiasaan para anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Manfaat utama dari budaya kerja berakibat pada meningkatnya produktifitas kerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena penerapan budaya kerja yang ada di perusahaan sudah sesuai dengan tujuan, visi, dan misi yang ada diperusahaan. Jika hal tersebut terjadi maka akan memudahkan para karyawan untuk menerapkan budaya kerja yang berdampak pada produktifitas kerja perusahaan. Untuk mencapai cita-cita yang dikehendaki maka tiap karyawan perlu mengoptimumkan mutu sumberdayanya. Bentuk ukuran SDM karyawan yang optimum yaitu produktivitas kerja yang maksimum. Dalam konteks budaya kerja, produktivitas tidak dipandang hanya dari ukuran fisik tetapi juga dari ukuran produk sistem nilai. Jadi kalau seorang karyawan bekerja, dia akan selalu berorientasi pada ukuran nilai produktivitas atau minimal sama dengan standar kinerja perusahaan.

Dengan kata lain, bekerja produktif sudah merupakan panggilan jiwa dan disemangati dengan amanah atau komitmen tinggi sehingga menjadi bagian dari etos kerja keseharian tanpa harus diinstruksikan oleh atasan karyawan terlebih dahulu, inilah yang disebut sebagai budaya kerja. Budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Elemen-elemen dari budaya kerja atau perusahaan adalah nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, pendapat-pendapat, sikap ataupun norma-norma.

II.2.1 Peran Budaya Kerja Perusahaan

Budaya kerja dalam sebuah perusahaan mempunyai peran besar dalam upaya mencapai tujuan perusahaan (Wirawan, 2008:35-37). Adapun peran tersebut adalah :

1. Identitas anggota; Budaya perusahaan yang ada dalam perusahaan berbeda dengan budaya yang ada di perusahaan lain, budaya perusahaan menunjukkan identitas anggota sebuah perusahaan.
2. Menyatukan perusahaan; Budaya perusahaan merupakan lem normatif yang merekatkan unsur-unsur yang ada dalam perusahaan menjadi satu.
3. Reduksi konflik; Isi budaya mengembangkan kohesi sosial antara anggota perusahaan yang mempunyai latar belakang berbeda. Pola pikir, asumsi dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik diantara anggota organisasi.
4. Komitmen kepada perusahaan dan kelompok; Budaya bukan hanya mempersatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota perusahaan kepada perusahaannya dan kelompok kerjanya.
5. Reduksi ketidakpastian; Dalam mencapai tujuan, pekerja dan perusahaan menghadapi ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan. Budaya organisasi menentukan kemana arah, apa yang akan dicapai, dan bagaimana mencapainya.
6. Menciptakan konsistensi; Budaya perusahaan menciptakan konsistensi berpikir, berperilaku, dan merespons lingkungan organisasi.

7. Motivasi; Budaya merupakan energi sosial yang membuat anggota perusahaan untuk bertindak, budaya perusahaan memotivasi anggota perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
8. Kinerja perusahaan; Dengan budaya yang kondusif perusahaan menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja yang tinggi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.
9. Keselamatan kerja; Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja keselamatan kerja perlu diperhatikan.
10. Sumber keunggulan kompetitif; Budaya kerja yang kuat dalam sebuah perusahaan mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas, dan efisiensi serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan perusahaan dalam pasar persaingan.

II.2.2 Indikator Budaya Kerja

Terdapat beberapa permasalahan yang menjadi indikator budaya kerja di sebuah perusahaan **Wirawan (2008:38)**, diantaranya:

- a. tuntutan kerja, meliputi persepsi karyawan mengenai beban kerja, kecepatan, kompleksitas, variasi, konflik dan kesulitan mempertahankan standar-standar kerja.
- b. Hubungan interpersonal ditempat kerja, merupakan persepsi karyawan mengenai hubungan interpersonal dengan teman sekerja, atasan dan bawahan, isolasi, kerja sama, dan kesulitan dengan pendelegasian.

- c. Dukungan dan hambatan kerja, merupakan dukungan kerja secara luas: sampai seberapa luas individu-individu karyawan menyediakan dukungan dan menghambat teman sekerja
- d. Lingkungan kerja fisik, meliputi persepsi karyawan mengenai ergonomis, wajah lingkungan kerja, tata ruang fisik, cahaya ruangan buruk, dan resiko fisik

II.2.3 Fungsi Budaya Kerja Perusahaan

Di dalam sebuah perusahaan terdapat 5 (lima) fungsi budaya perusahaan (Siagian, 2009:31), yakni :

- a. Sebagai penentu batas-batas berperilaku dalam perusahaan, budaya sebagai penentu hal-hal yang boleh atau tidak boleh dilakukan, hal-hal yang dianggap benar atau salah, yang layak atau tidak layak, serta yang pantas atau tidak pantas.
- b. Sebagai pendorong rasa memiliki perusahaan yang membuat para anggota perusahaan mersa bangga mengidentifikasikan diri sebagai bagian dari perusahaan.
- c. Sebagai perekat untuk menjamin kohesi antara seseorang dengan orang lain dan antara satu kelompok kerja dengan kelompok kerja yang lain.
- d. Sebagai wahana untuk memelihara stabilitas sosial dalam perusahaan karena kuatnya rasa kekeluargaan dan kebersamaan yang tercemindalam iklim kerja sama dan bukan kompetisi.
- e. Sebagai pengganti instrumen pengendalian formal.

Artinya, budaya perusahaan yang kuat akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri setiap karyawan, hal ini dengan sendirinya akan membuat setiap karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menampilkan kinerja yang paling memuaskan tanpa harus selalu didorong dan diawasi sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

II.3 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hubungan antara hasil karya maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas merupakan suatu bandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai (**Sinungan, 2003:203**). Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang yang diproduksi) dengan sumber daya (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) yang digunakan untuk menghasilkan suatu produk hasil tersebut (**Basu Swasta, 2003:281**). Produktivitas merupakan keseluruhan barang dan jasa yang dihasilkan dibagi dengan masukan yang diperoleh untuk menghasilkan keluaran tersebut.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran

atau output yang lebih baik dengan tingkatan masukan yang sumber daya tertentu **(Blecher dalam Wibowo, 2011:109)**.

Arti sebenarnya dari produktivitas kerja adalah menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan **Anoraga (2009:52)**.

Hal penting yang perlu digaris bawahi adalah kinerja seorang karyawan akan sangat dipengaruhi oleh cara individu tersebut merespon kondisi-kondisi yang mempengaruhi proses kerjanya. Beberapa konsep dan petunjuk mengenai penerapan produktivitas dalam perusahaan bertujuan untuk mengarahkan pemikiran bahwa di dalam suatu perusahaan itu terdapat variabel produktivitas yang dapat dimodifikasi dan dikembangkan untuk menciptakan budaya kerja yang produktif.

Dari beberapa pengertian tentang produktivitas diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas adalah suatu ukuran dari hasil kerja yang terlihat dari keseimbangan hasil antara pengeluaran yang diperoleh dengan masukan yang diolah melalui berbagai sumber daya yang digunakan secara efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

II.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Terdapat 10 (sepuluh) faktor yang sangat diingini oleh para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka **(Anoraga,2009:56)**, yakni :

1. Pekerjaan yang menarik

Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik baginya, maka hasil pekerjaannya akan memuaskan.

2. Upah yang baik

Adanya upah yang sesuai dengan jenis pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik.

3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka dalam pekerjaan tidak ada lagi rasa was-was atau ragu-ragu.

4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan

Yang dimaksud dari penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan bila seorang pekerja telah tahu maksud dan makna dari pekerjaannya sangat penting bagi umum dan dirinya pribadi, maka dalam mengerjakan pekerjaannya pekerja akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan dan hasil pekerjaannya.

6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan

Perkembangan perusahaan secara tidak langsung akan membawa pekerja melakukan promosi perusahaan dan menjaga citra perusahaan karena pekerja merasa bangga bekerja diperusahaan tersebut.

7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi

Keterlibatan pekerja dalam organisasi akan menimbulkan rasa cinta dan merasa memiliki perusahaan sehingga pekerja akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi

Perhatian pimpinan terhadap masalah pekerja akan membuat pekerja merasa diperhatikan oleh pimpinan.

9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja

Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja merupakan dasar rasa kepercayaan pekerja terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

10. Disiplin kerja yang keras

Para pekerja biasanya enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan, karena akan membuat pekerja merasa terkekang.

Sedangkan menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja (**Dalam Sedarmayanti, 2009:71**) yaitu :

1. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihandalam manajemendan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antar pimpinan organisasidan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas.

4. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja , seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercemin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Disamping hal tersebut terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah :

1. Sikap mental, berupa
 1. Motivasi kerja
 2. Disiplin kerja
 3. Etika kerja

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (*Ability*) dan pengalaman (*Experience*) yang cukup.

4. Manajemen

Pengertian manajemen ini berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

5. Hubungan industrial pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila, maka akan :

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktifitas meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan

kesenangan bekerja. Sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

8. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim yang kerja yang baik akan mendorong pegawai akan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

9. Sarana produksi

Mutu sarana produksi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

10. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan tingkatannya maka akan memungkinkan

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

Dengan memperhatikan hal termaksud, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

11. Kesempatan berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk

berprestasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

II.3.2 Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitas (**Sinungan 2003:23**). Pengukuran produktivitas yang erat kaitannya dengan manajemen SDM adalah produktivitas tenaga kerja, dengan rumus :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{output yang dihasilkan}}{\text{input yang dipergunakan}} = \frac{\text{Efektivitas pelaksanaan tugas}}{\text{Efisiensi sumber daya}}$$

Dalam hal ini , input yang lazim digunakan sebagai ukuran adalah tenaga kerja. Hal ini disebabkan selain besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja merupakan biaya yang tersebar untuk pengadaan produk atau jasa, juga karena masukan-masukan pada sumber daya manusia mudah dihitung daripada faktor-faktor lain.

Berdasarkan pengukuran produktivitas tersebut, maka produktivitas dikatakan meningkat apabila (**Marnis, 2011:49**) :

1. Meningkatkan output dengan input yang sama
2. Mengurangi input dengan memelihara/mempertahankan output yang sama
3. Meningkatkan output dan menurunkan input untuk mengubah perbandingan dengan menguntungkan.

II.4 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja erat kaitannya dengan produktivitas kerja, dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan dan suasana kerja yang baik, akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik bagi para pekerja, pimpinan ataupun hasil pekerjaannya (**Panji Anoraga, 2009:56**). Kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan (ventilasi yang baik, penerangan yang cukup, tata ruang yang rapi, lingkungan kerja yang bersih dan bebas dari polusi udara) diperlukan dan memberi kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja (**Siagian, 2009:23**).

Organisasi yang mengenal peranan sumber daya manusia dan perbaikan produktivitas dapat menghargai kekuatan tenaga kerja yang mempunyai komitmen, terutama diarahkan pada sumber daya dan manajemen dan terhadap lingkungan dimana pekerja dapat memberikan kontribusi pada perbaikan kinerja/produktivitas pada kapasitas maksimum (**Wibowo, 2011:127**).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai hubungan/keterkaitan lingkungan kerja dengan produktivitas dapat diambil penjelasan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dengan segala fasilitas yang memadai didalamnya berdampak positif pada kinerja karyawan, karyawan akan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan yang akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

II.5 Hubungan Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja

Selain faktor lingkungan kerja perusahaan, budaya kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi tingkat produktivitas dalam sebuah organisasi. Jika budaya dalam perusahaan kondusif dan dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya, maka pemimpin perlu mengelola budaya tersebut untuk mempertahankannya dan memperbesar kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Budaya kerja menjadi nilai-nilai dan norma-norma yang begitu tertanam dalam sebuah perusahaan dan secara tidak sadar membimbing perilaku dan keputusan yang diambil pekerja. Salah satu hal terpenting yang dilakukan oleh para pemimpin perusahaan adalah menciptakan dan mempengaruhi budaya kerja yang ada dalam perusahaan yang dipimpinnya dan menciptakan budaya kerja yang kondusif karena memiliki pengaruh yang besar pada kinerja/produktivitas kerja (**Richard L. Daft 2006:107**).

Salah satu alasan kegagalan perusahaan adalah Manajer tidak dapat mengintegrasikan norma-norma dan nilai-nilai tak tertulis yang memiliki

pengaruh yang lebih besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan (**Richard L. Daft, 2006:115**). Budaya perusahaan dapat menjadi penghambat peningkatan produktivitas, perkembangan dan perubahan organisasi. Budaya perusahaan menjadi penghalang bagi terciptanya keunggulan kompetitif perusahaan (**Wirawan, 2008:99**).

Dengan beberapa teori yang telah diuraikan diatas dapat dijelaskan bahwa budaya kerja erat hubungannya dengan peningkatan produktivitas kerja, karena produktivitas kerja tidak akan optimal apabila budaya kerja yang terdapat dalam perusahaan tersebut tidak kondusif. Pimpinan harus bisa merubah nilai-nilai dan norma-norma yang telah menjadi budaya untuk mengambil sikap ataupun keputusan para pekerja. Dengan budaya kerja perusahaan yang efektif, maka akan tercipta *sikap mental patriotik* yang merupakan budaya kerja seorang pekerja yang akan berpengaruh pada kerja yang efektif dan produktif dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan budaya perusahaan yang efektif yang dapat menciptakan peningkatan produktivitas.

II.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah penelitian oleh **Widyawati (2008)** dengan judul “Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit”. Penelitian dilakukan pada PT. Inecda Desa Tani Makmur Kabupaten Indragiri Hulu, metode yang digunakan adalah Purposive Sampling dengan sampel 68 orang. Sedangkan variabel yang digunakan adalah kompensasi, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, dan produktivitas. Analisis penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda menggunakan

SPSS 10.0 for windows. Hasilnya variabel-variabel bebas menunjukkan keeratan yang tinggi dimana variabel lingkungan kerja yang paling dominan.

Kemudian penelitian oleh **Japlanika (2009)** dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Sawit Riau Makmur Kabupaten Rokan Hilir”, metode yang digunakan sampel sensus, dengan variabel penelitian yang digunakan disiplin kerja, pengawasan, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja. Analisis penelitian menggunakan regresi linier berganda. Hasilnya variabel-variabel bebas berpengaruh secara signifikan dengan variabel disiplin kerja sebagai variabel yang berpengaruh paling dominan.

Selanjutnya penelitian **Putri Farhani (2009)** dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Fondaco Mitratama Jakarta”, metode yang digunakan adalah metode sampel sensus dengan sampel 206 karyawan. Variabel penelitian yang digunakan adalah budaya kerja organisasi dan produktivitas dengan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan. Arah hubungan yang dihasilkan juga menunjukkan arah yang positif, yang berarti bahwa semakin baik budaya organisasi pada perusahaan maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawannya.

II.7 Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Islam

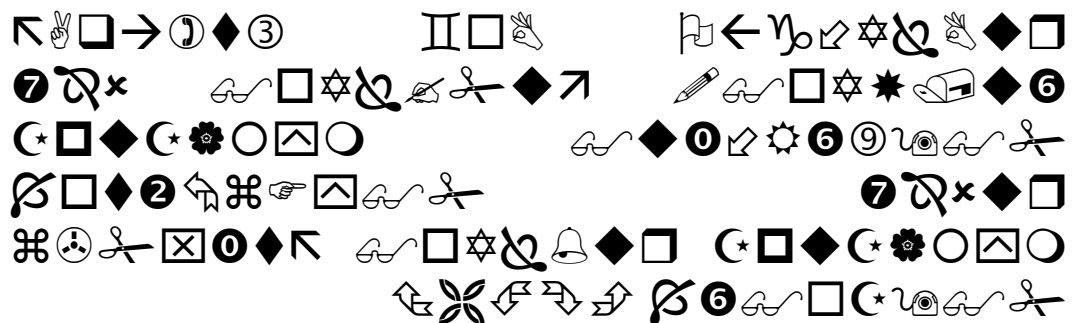
Lingkungan kerja yang baik dengan fasilitas kerja yang lengkap membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, karena salah satu faktor yang paling penting adalah kebersihan ditempat kerja, salah satu hadits yang diriwayatkan oleh (HR. Ahmad, Muslim, dan Tirmidzi) yang berbunyi :

النظافة من الإيمان

Artinya: “kebersihan itu sebagian dari iman”

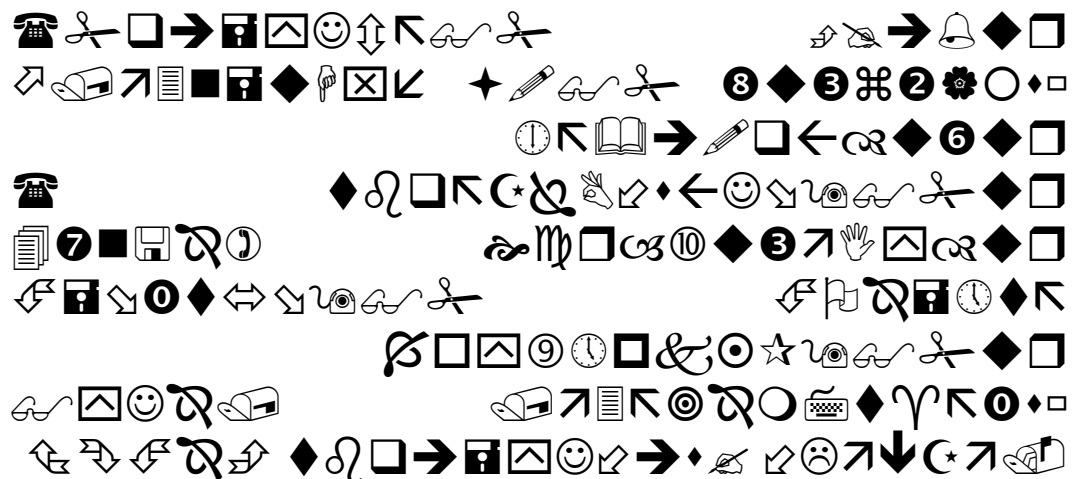
Dengan lingkungan kerja yang bersih akan berpengaruh secara langsung terhadap pekerjaan karyawan, dimana karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerja yang bersih.

Upaya meningkatkan budaya kerja dari karyawan dan budaya perusahaan belum didukung oleh program-program yang terarah dan terencana yang ditujukan untuk peningkatkan keimanan dan ketaqwaan pada Tuhan Yang maha esa. Budaya perusahaan hendaknya mencerminkan keseimbangan antara manusia dengan manusia, dengan alam dan dengan Penciptanya, sebagaimana bunyi surah Al Baqarah ayat 201 yang berbunyi :



Artinya: Dan di antara mereka ada orang yang berdoa: "Ya Tuhan Kami, berilah Kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah Kami dari siksa neraka"

Dalam Islam, umat dituntut untuk minta tolong pada Allah dan mengakui keterbatasan dirinya. Apabila manusia rajin bekerja dan berupaya, ia akan menciptakan budaya kerja yang disiplin, keras kemauan dan tidak cepat putus asa. Sementara itu, individu itu terus menerus berdo'a dan meminta tolong dan ridho-Nya, agar usahanya membuahkan hasil. Alqur'an surah at Taubah ayat 105 menjelaskan :



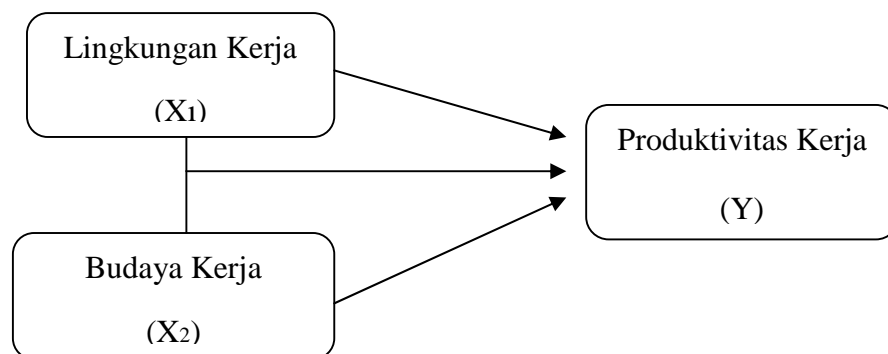
Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ayat di atas diisyaratkan Allah agar umat Islam beraktifitas (kerja) untuk dunia dan akhiratnya, untuk dirinya dan bangsanya.

II.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari telaah pustaka diatas dapat dijelaskan Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun hasil pekerjaannya (Anoraga,2009:58). Kemudian budaya yang berfungsi dengan baik disebuah perusahaan akan lebih menjamin keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan berbagai sasaran para pekerjanya (Siagian,2009:198).

Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : dikembangkan untuk penelitian ini, 2012

II.9 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini Penulis mengambil variabel penelitian dengan pembahasan sebagai berikut :

Variabel independent (X) : Lingkungan Kerja (X1)

Budaya Kerja (X2)

Variabel dependent (Y) : Produktivitas Kerja

II.10 Hipotesis

Berdasarkan telaah pustaka dan variabel-variabel yang akan diteliti , maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut : **“Diduga Lingkungan Kerja dan**

Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Bagian Pengolahan Kelapa Sawit PT Multi Palma Sejahtera”.

BAB III

Metode Penelitian

III.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Multi Palma Sejahtera yang terletak di Kabupaten Pelalawan, sedangkan waktu penelitian dimulai di bulan Maret tahun 2012 sampai dengan selesai penelitian.

III.2 Jenis dan Sumber Data

Data memberikan gambaran tentang masalah, dan dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya yaitu data yang dikumpulkan melalui penelitian yang diperoleh langsung dari sumber dan data tersebut belum diolah sebelumnya misalnya data dari identitas responden dan tanggapan responden terhadap lingkungan kerja, budaya kerja dan produktivitas kerja.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari sumber penelitian yang bisa berasal dari buku-buku ilmiah, artikel dan data yang berasal dari tempat penelitian itu sendiri seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan jumlah karyawan perusahaan tersebut.

III.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (**Sugiyono, 2004:90**). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengolahan kelapa sawit PT. Multi Palma Sejahtera yang berjumlah 43 karyawan pada tahun 2013.

b. Sampel

Yaitu jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penelitian tersebut (**Sugiyono, 2004:90**). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja dibagian pengolahan yang berjumlah 43 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi yang ada dijadikan sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel sensus yaitu teknik penentuan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil (**Sugiyono, 2003:96**).

III.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara :

a. Observasi (pengamatan langsung)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan melihat langsung apa yang terjadi dilapangan/ tempat penelitian.

b. Interview (wawancara)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan para pekerja bagian pengolahan kelapa sawit PT. Multi Palma Sejahtera kabupaten Pelalawan.

c. Quistioner (kuesioner)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan (angket) yang dilakukan terhadap responden yang berhubungan dengan penelitian.

III.5 Konsep Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan. (Anoraga, 2009:52)	1. Sumber Daya. 2. Teknologi. 3. Kualitas. 4. Kuantitas. 5. efisiensi tenaga kerja. 6. Disiplin Kerja.
Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati,	1. Penerangan/cahaya ditempat kerja. 2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja. 3. Kelembaban udara ditempat kerja. 4. Sirkulasi udara di tempat kerja. 5. Getaran mekanis ditempat kerja. 6. Bau tidak sedap

	2009:27).	ditempat kerja. 7. Tata Warna ditempat kerja. 8. Dekorasi ditempat kerja. 9. Musik ditempat kerja. 10. Keamanan ditempat kerja.
Budaya Kerja (X₂)	Budaya kerja merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan dan kebiasaan organisasi yang dikembangkan oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi kemudian di ajarkan pada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2008:10)	1. Tuntutan kerja. 2. Hubungan interpersonal ditempat kerja. 3. Dukungan dan hambatan kerja. 4. Kinerja. 5. Komitmen Organisasi. 6. Ketidakpuasan Kerja.

III.6 Uji Kualitas Data

III.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah / valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (**Ghozali, 2005**). Data dikatakan valid apabila (**Santoso, 2005:136**) :

- a. Apabila ada hubungan antara item pertanyaan dengan total pertanyaan secara keseluruhan dan besarnya nilai r hitung $\geq r$ tabel.
- b. Apabila ada hubungan antara item pertanyaan dengan total pertanyaan secara keseluruhan dan besarnya nilai r hitung $< r$ tabel.

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner, apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka alat ukur tersebut dikatakan handal dan dapat dipercaya (**Bungin, 2005:96**). Hasil ukur itu diterjemahkan dengan koefisien keandalan yaitu derajat kemampuan alat ukur mengukur perbedaan-perbedaan individu yang ada. Keandalan itu perlu, sebab data yang tidak andal tidak dapat diolah lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach.

Rumus penghitungannya adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (r-1)k}$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas

k = jumlah item per-variabel x

r = mean korelasi antar item

Menurut **Nunnally (dalam Ghozali, 2005:47)** bahwa kaidah pengambilan keputusan reliabilitas sebagai berikut :

- a. Jika reliabilitas *Cronbach Alpha* melebihi angka 0,6 maka item pertanyaan variabel tersebut berstatus reliabel.
- b. Jika reliabilitas *Cronbach Alpha* kurang dari angka 0,6 maka item pertanyaan variabel tersebut berstatus tidak reliabel.

III.6.2 Uji Asumsi Klasik

Agar model persamaan regresi dapat diterima secara ekonometrik, maka harus memenuhi asumsi klasik (**Ghozali, 2005:91**) yaitu bebas dari adanya gejala Normalitas, Normalitas dan Heteroskedasitas.

- a. Normalitas

Uji Normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas data. Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak (**Umar, 2008:79**).

- b. Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel bebas dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas menurut perhitungan yang dilakukan program SPSS dengan berpedoman bahwa multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerancenya* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF).

Rumus multikolinearitas :

$$\text{VIF} = \frac{1}{(1 - R^2)} = \frac{1}{\text{Tolerance}}$$

1. Jika $\text{VIF} > 5$, terdapat persoalan multikolinearitas diantara variabel bebas.
 2. Jika $\text{VIF} < 5$, tidak terdapat persoalan multikolinearitas diantara variabel bebas.
- c. Heteroskedastisitas

Heteroskedasitas berarti varians (variasi) tidak sama untuk semua pengamatan. Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedasitas atau tidak terjadi heteroskedasitas.

III.7 Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kualitatif, maka data yang bersifat kualitatif ini diberi skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif. Skala yang digunakan untuk merubah data yang bersifat kualitatif menjadi data yang bersifat kuantitatif adalah skala berdasarkan *skala likers*, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) nilai 5
2. Setuju (S) nilai 4
3. Kurang Setuju (KS) nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1

Dalam penelitian ini perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 (*Statistical package for social sciences*), dan hasilnya akan disajikan dalam bab pembahasan.

III.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini bertujuan untuk mengetahui analisis tentang hubungan antara variabel terikat /dependent dengan dua atau lebih variabel bebas/independent (Arikunto, 2006:296).

Hubungan antara variabel dependent dan independent ditunjukkan dengan persamaan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Budaya Kerja

e = Variabel error

III.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan agar hasil penelitian signifikan maka uji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji F (Pengaruh X_1, X_2 terhadap Y secara simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja) secara simultan atau bersama-sama. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian pengujian model tersebut dikatakan baik.

b. Uji T (Pengaruh X_1, X_2 terhadap Y secara parsial)

Tujuan dari uji T adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independent (bebas) secara individual terhadap variabel dependent (terikat) dengan menganggap salah satu variabel bersifat konstan. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis dapat diterima / terbukti.

III.9 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah suatu ukuran hubungan antara dua variabel, yang memiliki nilai antara -1 dan 1. Jika variabel-variabel keduanya memiliki hubungan linier sempurna, koefisien korelasi itu akan bernilai 1 atau -1. Koefisien korelasi bernilai 0 jika tidak ada hubungan yang linier antara variabel. Hubungan

positif artinya perubahannya searah, yaitu apabila variabel X bertambah banyak, maka variabel Y juga bertambah banyak.

Berikut tabel penafsiran untuk mengetahui koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil :

Tabel III.9 Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi

Interval Koefisien	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

III.10 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (**Gozali, 2006**). Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

IV.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi pemilikan modal yang menggabungkan bermacam-macam faktor produksi yang berlokasi disuatu tempat tertentu dengan memproduksi barang dan jasa untuk dijual dengan tujuan mendapat keuntungan.

PT. Multi Palma Sejahtera saat ini memiliki kebun inti seluas 3000 Ha yang terbagi menjadi 3 afdeling, yakni afdeling 1,2, dan 3. Dari ketiga afdeling tersebut masing-masing terdiri dari tanaman berumur berkisar 15 Thn. sedangkan produksi yang dihasilkan mencapai 250 ton /hari panen.

Saat ini PT. Multi Palma Sejahtera telah memiliki PMKS (Pabrik Minyak Kelapa Sawit) sendiri yang mulai berdiri pada tahun 2001.

IV.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Agar tujuan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan dapat tercapai maka orang-orang yang ada dilingkungan perusahaan tersebut harus diatur sedemikian rupa sehingga setiap individu dapat mengetahui tugas, wewenang dan juga tanggung jawabnya yang terdapat dalam struktur organisasinya.

PT. Multi Palma Sejahtera menggunakan sistem line staff, dimana sistem perintah dari manajer ke kepala bagian dan turun ke kepala bagian bawahnya. Setiap kepala bagian memiliki ketetapan dalam mengatur pekerjaan, wewenang dan bertanggung jawab terhadap kinerja anggotanya. Struktur organisasi pada

perusahaan ini dapat dilihat pada gambar IV.1, Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing organisasi pada PT. Multi Palma Sejahtera adalah sebagai berikut:

1. General Manager

- a. Mengawasi dan mengembangkan operasional perusahaan.
- b. Mengembangkan dan mengawasi kemajuan dan perkembangan perusahaan.
- c. Mengatur semua kegiatan yang ada diperusahaan.

2. Production Control

- a. Mengawasi dan bertanggung jawab atas kegiatan produksi perusahaan.
- b. Menentukan pergantian dan juga perawatan mesin-mesin operasional perusahaan.

3. Mill Manager

- a. Melaksanakan dan mengatur administrasi perusahaan.
- b. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.
- c. Mengadakan rapat kerja dan penyuluhan.
- d. Mengawasi segala sesuatu yang berhubungan dengan operasional perusahaan.
- e. Memutuskan dan mengambil kebijaksanaan atas dasar pelimpahan wewenang.

4. Asisten Maintenance

- a. Menyediakan segala keperluan karyawan berupa barang-barang yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan.
- b. Menmbatasi pembelanjaan karyawan yang terlalu berlebihan.

- c. Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang ada di workshop perusahaan.

5. Asisten Proses

- a. Mengawasi dan mengontrol proses TBS.
- b. Mengawasi kemungkinan terjadinya *Loses* (Kehilangan Minyak).
- c. Mengawasi tenaga kerja bagian pengolahan.

6. Asisten Labor

- a. Mengawasi penerimaan TBS.
- b. Mengambil sampel contoh TBS yang akan di analisa.
- c. Memeriksa kualitas pengolahan TBS.
- d. Menentukan kualitas hasil produksi CPO.

7. Kepala Tata Usaha

- a. Bertanggung jawab dibagian tata usaha atau administrasi.
- b. Menyusun dan membuat permintaan barang dan jasa yang diperlukan untuk kepentingan perusahaan.
- c. Memantau pemakaian tenaga kerja, biaya, barang dan bahan disemua departemen.

8. Mandor

- a. Memberikan instruksi kepada karyawan.
- b. Menegur karyawan yang *indiscipliner*.
- c. Membantu asisten melakukan pengontrolan terhadap karyawan.
- d. Bertanggung jawab terhadap alat-alat *safety*.

IV.3 Aktivitas Perusahaan

PT. Multi Palma Sejahtera Merupakan salah satu Pabrik Minyak Kelapa Sawit yang beroperasi di desa Seikijang kabupaten Pelalawan Riau. Kegiatan PT. Multi Palma Sejahtera adalah mengolah buah kelapa sawit menjadi minyak sawit (CPO) dan inti sawit (Kernel).

Pengolahan buah kelapa sawit pada pabrik ini berasal dari kebun inti yang dimiliki oleh PT. Multi Palma Sejahtera sendiri dan berasal dari perkebunan milik masyarakat sekitarnya, pengolahan kelapa sawit di pabrik ini berlangsung secara terus-menerus. Adapun tahap-tahap pengolahan produksinya adalah :

1. Stasiun Penerimaan Tandan Buah Segar

Tandan Buah Segar hasil panen yang berasal dari kebun inti ataupun dari luar pabrik di timbang dan di lakukan sortasi TBS, sortasi TBS bertujuan untuk mengetahui buah kelapa sawit tersebut layak atau tidak untuk diolah.

2. Stasiun Perebusan (*sterilizer*)

Buah yang telah ditimbang dan lulus sortasi selanjutnya di rebus dalam sterilizer dengan uap bertekanan.

3. Stasiun Pemisahan Brondolan dan pelumatan buah

Setelah lori-lori yang berisi rebusan buah ditarik keluar dan di angkat dengan menggunakan alat *Tipler* yang digerakkan oleh motor, buah selanjutnya ke *Bunch elevator*, alat ini akan membalikan buah kelapa sawit keatas mesin perontok buah (*therezer*), kemudian buah yang telah rontok di bawa ke mesin pelumat buah (*digester*).

4. Stasiun pengadukan dan pengempaan

Buah yang telah bersih dari biji sawit, selanjutnya proses pemerasan atau ekstraksi yang bertujuan untuk mengambil minyak dari masa adukan, pengempaan berfungsi untuk mengeluarkan minyak dari daging buah yang sudah di lumatkan.

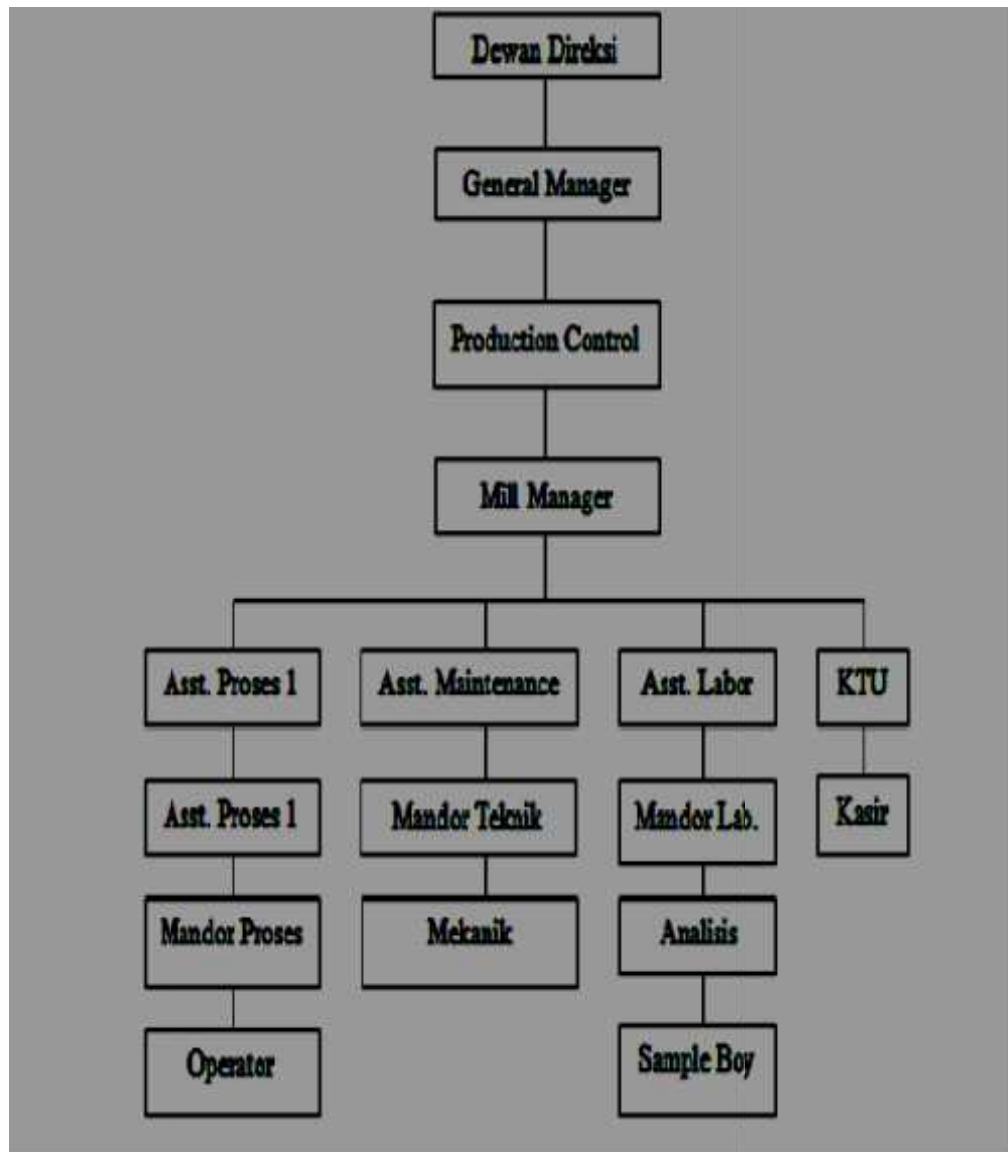
5. Stasiun Pemurnian

Minyak kasar (*Crude Oil*) kemudian dimurnikan dengan bantuan mesin *purifier*, setelah itu kandungan air yang ada diturunkan dengan bantuan *vacuum dryer* sehingga mendapatkan minyak sawit mentah (*Crude Palm Oil*).

6. Stasiun Pemisahan Nut dan kernel

Dengan bantuan peralatan *depericarper*, nut dapat terpisah dari cangkang buah kemudian dipecah untuk diambil kernelnya, dari proses ini nut yang telah terpisah menghasilkan *fibre*, yaitu *mesocarp* yang telah terpisah dari nut atau yang disebut inti sawit (kernel).

Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Multi Palma Sejahtera



Sumber : PT. Multi Palma Sejahtera

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

V.1. Identitas Responden

Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 responden. Responden dibedakan atas beberapa karakteristik identitas yaitu berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia dan tingkat pendidikan, dan lama kerja.

1. Jenis Kelamin

Adapun jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel V.1 : Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki- laki	43	100 %
Perempuan	0	0 %
Jumlah	43	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel V.1 di atas terlihat bahwa responden seluruhnya adalah pria sebanyak 43 orang atau 100%.

2. Tingkat Usia

Adapun kisaran umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel V.2: Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Umur	Jumlah	Persentase
20-25	5	11,60%
26-30	11	25,60%
31-35	13	30,20%
36-40	7	16,30%
41-45	7	16,30%
Total	43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.2 menjelaskan bahwa jumlah responden yang berumur 20- 25 tahun berjumlah 5 orang atau 11,60% dari total jumlah responden, kemudian yang berumur 26- 30 tahun berjumlah 11 orang atau 25,60% dari total jumlah responden, selanjutnya berumur 31- 35 tahun berjumlah 13 orang atau 30,20% dari total jumlah responden, kemudian yang berumur 36- 40 tahun memiliki kesamaan dengan responden yang berumur 41-45 tahun yaitu masing- masing sebanyak 7 orang atau 16,30% dari total jumlah responden.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun rata-rata pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel V.3

Tabel V.3 : Berdasarkan tingkat pendidikan Responden

Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	3	7,00%
SMA	17	39,50%
SMK	18	41,90%
D3	2	4,60%
S1	3	7,00%
Total	43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Di tabel V.3 dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan responden terakhir dari jawaban responden ada 3 responden yang tamat SD atau 7,00% dari total jumlah responden, dan SMA ada 17 orang atau 39,50% dari total jumlah responden, kemudian responden yang tamat SMK berjumlah 18 orang atau 41,90% dari total jumlah responden, selanjutnya responden yang tamat D3/ diploma ada 2 orang atau 4,60%, dan yang tamat S1/ Strata 1 ada 3 orang atau 7,00%

4. Berdasarkan Lama Kerja

Tabel V.4 : Berdasarkan Lama Kerja Responden

Lama kerja	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	15	34,90 %
6-10 tahun	16	37,20 %
11-15 tahun	10	23,20%
16-20 tahun	2	4,70%
total	43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Di tabel V.4 menjelaskan tentang lama kerja responden pada perusahaan. responden yang bekerja antara 1-5 tahun berjumlah 15 orang atau 34,90% dari total responden, kemudian responden yang bekerja antara 6-10 tahun berjumlah 16 orang atau 37,20% dari total jumlah responden, dan selanjutnya yang bekerja antara 11-15 tahun berjumlah 10 orang atau 23,20% dari total jumlah responden dan responden yang bekerja antara 16-20 tahun berjumlah 2 orang atau 4,70% dari total jumlah responden.

V.2. Analisis Deskriptif

V.2.1. Variabel Lingkungan kerja (X_1)

Suasana lingkungan kerja menunjukkan karyawan berhadapan langsung dengan mesin-mesin pabrik yang bersuara bising, suasana ditempat kerja yang

panas kemudian lantai kerja yang licin dapat membahayakan keselamatan kerja karyawan (Observasi, 22 Maret 2012) sedangkan karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, penerangan yang cukup dan keamanan kerja yang terjamin untuk karyawan (Wawancara, 10 Desember 2012). Berikut jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja :

Tabel V.5: Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Menurut saudara mesin-mesin produksi ditempat saudara bekerja bersuara bising.	5	21	11	6	0
2	Menurut saudara lantai kerja ditempat saudara bekerja licin dan kurang bersih.	5	19	16	3	0
3	Perusahaan tidak menyediakan fasilitas seperti, ruang istirahat, membersihkan diri, dan tempat ibadah untuk saudara.	9	14	14	6	0
4	Saudara merasa tidak nyaman dengan udara yang panas diruangan tempat saudara bekerja.	9	19	12	3	0
5	Menurut saudara bau-bauan yang ada ditempat saudara bekerja mengganggu konsentrasi saudara bekerja.	10	15	12	6	0
6	Peralatan <i>safety</i> kerja (sepatu, helm dan masker) tidak tersedia ditempat saudara bekerja.	10	13	19	1	0
7	Penerangan ditempat saudara bekerja tidak cukup terang.	7	21	11	4	0
8	Tata ruang ditempat saudara bekerja kurang nyaman dan mengganggu ruang gerak saudara.	14	27	0	2	0
9	Saudara tidak merasa aman dalam menjalankan pekerjaan saudara.	4	13	18	8	0
10	Menurut saudara sirkulasi udara diruangan tempat saudara bekerja masih kurang baik.	3	17	14	9	0
Jumlah		76	179	127	48	0
Persentase (%)		17,67	41,63	29,54	11,16	0

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian / 2012

Berdasarkan rekapitulasi lingkungan kerja dapat dijelaskan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju 17,67% responden, menyatakan setuju 41,63% responden, menyatakan kurang setuju 29,54% responden, menyatakan tidak setuju 11,16% responden, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju 0% responden. Jadi dari persentase tanggapan responden dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang ada pada perusahaan masih kurang baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

V.2.2. Variabel Budaya kerja (X_2)

Budaya kerja yang dibagikan pengolahan menunjukkan para karyawan masih kurang memperhatikan penggunaan helm dan sepatu keselamatan kerja dan sebagian karyawan juga masih ada yang merokok ditempat kerja (Observasi, 22 Maret 2012), karyawan menginginkan terciptanya hubungan yang baik antara pimpinan dengan para karyawan sehingga tidak terjadi kesenjangan antara pimpinan dan para karyawan (Wawancara, 10 Desember 2012). Berikut jawaban responden terhadap variabel budaya kerja:

Tabel V.6: Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Hubungan komunikasi saudara dengan sesama karyawan ditempat kerja berlangsung baik.	4	2	23	14	0
2	Pimpinan ditempat saudara bekerja selalu memberi semangat terhadap penyelesaian pekerjaan saudara.	1	3	21	16	2
3	Saudara mengerjakan pekerjaan walaupun tidak ada pimpinan ditempat kerja.	0	4	31	8	0
4	Pimpinan tidak menuntut saudara bekerja maksimal untuk mencapai target kerja.	4	3	21	14	1
5	Saudara tidak kesulitan mencapai standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	1	5	22	15	0

6	Saudara selalu menggunakan peralatan keselamatan kerja (<i>safety work</i>) saat berada ditempat kerja.	4	3	22	13	1
7	Menurut saudara dalam melakukan suatu pekerjaan, saudara selalu berhati-hati menggunakan peralatan kerja.	4	1	24	14	0
8	Saudara selalu ingin tahu dan ingin belajar dengan pekerjaan yang baru.	0	3	23	16	1
9	Saudara telah mematuhi peraturan keselamatan kerja (<i>safety work</i>) yang ditetapkan oleh perusahaan.	5	1	24	13	0
10	Saudara telah bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan kepada saudara.	2	5	20	16	0
Jumlah		25	30	231	139	5
Persentase (%)		5,81	6,98	53,72	32,33	1,16

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian / 2012

Berdasarkan rekapitulasi budaya kerja dapat dijelaskan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju 5,81% responden, menyatakan setuju 6,98% responden, menyatakan kurang setuju 53,72% responden, menyatakan tidak setuju 32,33% responden sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju 1,16% responden. Jadi dari persentase tanggapan responden dapat dikatakan bahwa budaya kerja yang diciptakan oleh perusahaan masih kurang sesuai untuk meningkatkan produktivitas karyawannya.

V.2.3. Variabel Produktivitas kerja (Y)

Perkembangan produktivitas kerja perusahaan ini cenderung berfluktuasi, penyebab hal ini selain faktor internal juga faktor eksternal organisasi seperti ; bertambahnya perusahaan sejenis (*competitor*) dan juga masa kematangan buah kelapa sawit itu sendiri (Observasi dan Wawancara, 22 Maret 2012) .

Berikut jawaban responden terhadap variabel produktivitas kerja :

Tabel V.7: Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Menurut saudara keterampilan dan keahlian saudara sudah ditempatkan sesuai dengan bidang kerja.	5	15	13	10	0
2	Peralatan kerja (mesin-mesin produksi) ditempat kerja bekerja dalam kondisi baik.	5	17	19	2	0
3	Pekerjaan yang saudara kerjakan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.	7	17	12	7	0
4	Setiap hari saudara masuk dan pulang kerja tepat waktu tanpa meninggalkan pekerjaan.	10	16	14	3	0
5	Pergantian <i>shift</i> kerja ditempat saudara bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan pabrik.	9	11	14	9	0
6	Menurut saudara, saudara sudah mematuhi peraturan-peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.	9	19	14	1	0
7	Menurut saudara pengolahan bahan baku berjalan efektif sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh pabrik.	6	22	12	3	0
8	Jumlah karyawan yang dipekerjakan di perusahaan sesuai/seimbang dengan produksi yang dihasilkan.	14	27	0	2	0
9	Menurut saudara hasil produksi minyak sawit yang dihasilkan pabrik sudah seimbang dengan bahan baku yang digunakan.	3	13	15	12	0
10	Kualitas produksi CPO yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan pabrik.	3	14	15	11	0
Jumlah		71	171	128	60	0
Persentase (%)		16,51	39,77	29,77	13,95	0

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian / 2012

Berdasarkan rekapitulasi produktivitas kerja dapat dijelaskan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju 16,51% responden, menyatakan setuju 39,77% responden, menyatakan kurang setuju 29,77% responden, menyatakan tidak

setuju 13,95% responden sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju 0% responden. Jadi dari persentase tanggapan responden dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja perusahaan cukup baik.

V.3. Uji Kualitas Data

V.3.1. Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui hasil kuesioner valid atau tidak, penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Tabel V.8 :Hasil Analisis Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X1)

Butir pertanyaan	Nilai r hasil	Nilai r tabel	Kesimpulan
LK1	0,815	0,301	Valid
LK 2	0.418	0,301	Valid
LK 3	0.462	0,301	Valid
LK 4	0.557	0,301	Valid
LK 5	0.475	0,301	Valid
LK 6	0.556	0,301	Valid
LK 7	0.548	0,301	Valid
LK 8	0.792	0,301	Valid
LK 9	0.731	0,301	Valid
LK 10	0.661	0,301	Valid

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS Windows

Berdasarkan pengolahan data diatas mengenai variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja 1 nilai r hitung > r tabel ($0,815 > 0,301$), Lingkungan Kerja 2 nilai r hitung > r tabel ($0,418 > 0,301$) dan Lingkungan Kerja 3 nilai r hitung > r tabel ($0,462 > 0,301$), Lingkungan Kerja 4 nilai r hitung > r tabel ($0,557 > 0,301$), Lingkungan Kerja 5 nilai r hitung > r tabel ($0,475 > 0,301$), Lingkungan Kerja 6 nilai r hitung > r tabel ($0,556 > 0,301$), Lingkungan Kerja 7 nilai r hitung > r tabel ($0,548 > 0,301$), Lingkungan Kerja 8 nilai r hitung > r tabel

(0,792 > 0,301), Lingkungan Kerja 9 nilai r hitung > r tabel (0,731 > 0,301), Lingkungan Kerja 10 nilai r hitung > r tabel (0,661 > 0,301) Ini berarti semua butir pertanyaan valid karena seluruh r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel V.9 : Hasil Analisis Validitas Kuesioner Budaya Kerja (X2)

Butir pertanyaan	Nilai r hasil	Nilai r tabel	Kesimpulan
BK1	0.764	0,301	Valid
BK 2	0.623	0,301	Valid
BK 3	0.420	0,301	Valid
BK 4	0.786	0,301	Valid
BK 5	0.669	0,301	Valid
BK 6	0.392	0,301	Valid
BK 7	0.752	0,301	Valid
BK 8	0.736	0,301	Valid
BK 9	0.592	0,301	Valid
BK 10	0.458	0,301	Valid

Sumber: Data Olahan Hasil SPSS Windows

Berdasarkan pengolahan data diatas mengenai variabel Budaya Kerja dapat dilihat bahwa Budaya Kerja 1 nilai r hitung > r tabel (0,764 > 0,301), Budaya Kerja 2 nilai r hitung > r tabel (0,623 > 0,301) dan Budaya Kerja 3 nilai r hitung > r tabel (0,420 > 0,301), Budaya Kerja 4 nilai r hitung > r tabel (0,786 > 0,301), Budaya Kerja 5 nilai r hitung > r tabel (0,669 > 0,301), Budaya Kerja 6 nilai r hitung > r tabel (0,392 > 0,301), Budaya Kerja 7 nilai r hitung > r tabel (0, 752 > 0,301), Budaya Kerja 8 nilai r hitung > r tabel (0,736 > 0,301), Budaya Kerja 9 nilai r hitung > r tabel (0,592 > 0,301), Budaya Kerja 10 nilai r hitung > r tabel (0,458 > 0,301) Ini berarti semua butir pertanyaan valid karena seluruh r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel V.10 : Hasil Analisis Validitas Kuesioner Produktivitas kerja (Y)

Butir pertanyaan	Nilai r hasil	Nilai r tabel	Kesimpulan
PK1	0.788	0,301	Valid
PK 2	0.651	0,301	Valid
PK 3	0.493	0,301	Valid
PK 4	0.633	0,301	Valid
PK 5	0.491	0,301	Valid
PK 6	0.645	0,301	Valid
PK 7	0.556	0,301	Valid
PK 8	0.775	0,301	Valid
PK 9	0.642	0,301	Valid
PK 10	0.632	0,301	Valid

Sumber :Data Olahan Hasil SPSS Windows

Berdasarkan pengolahan data diatas mengenai variabel Produktivitas Kerja dapat dilihat bahwa Produktivitas Kerja 1 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,788 > 0,301$), Produktivitas Kerja 2 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,651 > 0,301$) dan Produktivitas Kerja 3 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,493 > 0,301$), Produktivitas Kerja 4 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,633 > 0,301$), Produktivitas Kerja 5 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,491 > 0,301$), Produktivitas Kerja 6 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,645 > 0,301$), Produktivitas Kerja 7 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,556 > 0,301$), Produktivitas Kerja 8 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,775 > 0,301$), Produktivitas Kerja 9 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,642 > 0,301$), Produktivitas Kerja 10 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,632 > 0,301$) Ini berarti semua butir pertanyaan valid karena seluruh r hitung lebih besar dari r tabel.

V.3.2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel , bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda atau dengan kata lain data tidak akan berubah.

Tabel V.11 : Data Reliabilitas

Variabel	Alpha	Kesimpulan
Variabel X1	0.800	Reliable
Variabel X2	0.820	Reliable
Variabel Y	0.826	Reliable

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS Windows

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dikatakan reliable karena alpha besar dari 0,60. Ini berarti kuesioner yang di jawab oleh Responden terhadap pertanyaan yang diajukan adalah konsisten dengan keadaannya.

V.4. Asumsi Klasik

V.4.1. Uji Normalitas Data

Berdasarkan grafik dapat dilihat bahwa data tidak menyebar disekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, berarti penyaluran data bersifat tidak normal dan asumsi ini tidak bisa dilakukan.

V.4.2. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas menggunakan uji VIF. Apabila nilai $VIF > 5$ maka terdapat multikolinearitas. Diperoleh (pada lampiran) nilai VIF variabel lingkungan kerja adalah 1,022 VIF variabel budaya kerja adalah 1,022, hal ini berarti penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

V.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas ini akan terjadi apabila varian e tidak mempunyai penyebaran yang sama. Dalam hal ini (pada lampiran) varian e mempunyai penyebaran yang tidak sama. Berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

V.5. Analisis Data

Dalam penelitian ini perhitungan data dilakukan melalui data deskriptif yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent melalui jawaban responden dalam kuesioner kemudian melalui data kuantitatif dengan bantuan program SPSS 16.0 (*Statistical Package for Social Sciences*), karena ingin mengetahui hubungan dua variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan regresi linear berganda.

V.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 (*Statistical Package for Social Sciences*), diperoleh data-data perhitungan sebagai berikut :

Tabel V.12 : Konstanta, Koefisien Regresi dan t hitung

Variabel bebas dan konstanta	Koefisien regresi	T hitung	Sig
Konstanta	4.327	0.999	0.324
Lingkungan kerja X_1	0.905	10.609	0.000
Budaya kerja X_2	-0.059	-0.660	0.513
R square :0,746			
F ratio :58.821			
Sig : .000 ^a			

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS Windows

Digunakan teknik analisa Data Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression Analysis*) pada penelitian ini adalah untuk mencari hubungan antara variabel bebas *Lingkungan Kerja* (X_1), dan *Budaya Kerja* (X_2), terhadap variabel terikat *Produktivitas Kerja* (Y). Berdasarkan pada tabel diatas maka didapat persamaan regresi linear sebagai berikut :

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

$$Y = 4.327 + 0.905X_1 - 0.059X_2 + e$$

- a) Konstanta sebesar 4.327 artinya jika lingkungan kerja dan budaya kerja nilainya nol (0) maka nilai produktivitas kerja dari karyawan tetap sebesar 4.327. Produktivitas akan meningkat apabila lingkungan kerja dan budaya kerja meningkat.
- b) Koefisien regresi 0.905 menyatakan bahwa lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, variabel lain dianggap konstan, maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0.905.
- c) Koefisien regresi -0.059 menyatakan bahwa budaya kerja mengalami penurunan 1 satuan, variabel lain dianggap konstan, maka produktivitas kerja menurun sebesar -0.059.

V.6. Uji Hipotesis

V.6.1. Uji F (F Test)

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan hal tersebut maka dilakukan uji F. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.0 (dapat dilihat pada tabel ANOVA) bahwa nilai F_{hitung} sebesar 58.821 dan pada tabel distribusi Fisher diketahui nilai F_{tabel} sebesar 3,23 dengan tingkat signifikan (alpha) 5%.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y .

H_o : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y .

F tabel dengan taraf signifikan sebesar 5% adalah :

$$\begin{aligned}F_{\text{tabel}} &= (k-1) ; (n-k) \\ &= (3-1) ; (43-3) \\ &= 2 ; 40 \\ &= 3,23\end{aligned}$$

$$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$$

$$58.821 > 3,23 \text{ atau } \text{sig } 0,000 < 0,05$$

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya secara simultan lingkungan kerja dan budaya kerja adalah signifikan mempengaruhi produktivitas kerja sehingga hipotesis diterima.

V.6.2. Pengaruh Secara Parsial Uji t (t Test)

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan sebesar 5%.

$$\begin{aligned}t_{\text{tabel}} &= /2 ; n-2 \\ &= 0,05/2 ; 43-2 \\ &= 0,025 ; 41 \\ &= 2,02\end{aligned}$$

Dapat dijabarkan sebagai berikut ini :

1. Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,905 atau 90,50% dimana pengaruh ini dapat meningkatkan produktivitas kerja. Nilai t hitung 10,609 > t table 2,02 maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya

lingkungan kerja berpengaruh positif yang dapat meningkatkan produktivitas.

2. Budaya kerja terhadap produktivitas kerja sebesar -0,059 atau -5,90% dimana pengaruh ini dapat menurunkan produktivitas kerja. Nilai t hitung $-0,660 < t \text{ tabel } 2,02$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya budaya kerja berpengaruh negatif sehingga pengaruh Budaya kerja adalah pengaruh negatif yang dapat menurunkan produktivitas kerja.

V.7. Uji R (Koefisien Korelasi)

Tabel V.13 : Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.734	2.85354

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS Windows

Berdasarkan tabel V.13 diperoleh R(Koefisien Korelasi) sebesar 0,864, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel memiliki hubungan linier sempurna atau bisa dikatakan koefisien mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat.

V.8. Uji R² (R Square)

Berdasarkan tabel V.13 diperoleh R²(R Square) sebesar 0,746, menunjukkan bahwa 74,60% Produktivitas kerja (Y) dapat diterangkan dengan variabel bebas *lingkungan kerja* (X₁), *budaya kerja* (X₂), sedangkan sisanya 25,40% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

B. Pembahasan

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan dan suasana kerja yang baik, Kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan (ventilasi yang baik, penerangan yang cukup, tata ruang yang rapi, lingkungan kerja yang bersih dan bebas dari polusi udara) diperlukan dan memberi kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Selain faktor lingkungan kerja perusahaan, budaya kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dalam sebuah organisasi. Budaya perusahaan dapat menjadi penghambat peningkatan produktivitas, perkembangan dan perubahan organisasi. Budaya perusahaan menjadi penghalang bagi terciptanya keunggulan kompetitif perusahaan.

Lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut masih dirasakan kurang baik oleh para karyawan, hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden sebesar 41,63% dari total responden menyatakan setuju bahwa lingkungan kerja di perusahaan tersebut kurang baik.

Budaya kerja di perusahaan tersebut juga dirasa masih kurang baik oleh karyawan, terlihat dari tanggapan responden sebesar 53,72% dari total responden yang menyatakan kurang setuju budaya kerja di perusahaan tersebut sudah baik, tetapi dalam hal ini budaya kerja yang terjadi di perusahaan ini tidak mempengaruhi produktivitas hasil produksi perusahaan tersebut, hal ini mungkin terjadikarena adanya pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian didapat persamaan ($Y = 4,327 + 0,905X_1 - 0,059X_2$) yang berarti produktivitas kerja karyawan akan naik, bila lingkungan kerja ditingkatkan dan produktivitas akan turun bila budaya kerja ditingkatkan. Tetapi koefisien regresi untuk lingkungan kerja $X_1 = 0,905 >$ budaya kerja $X_2 = -0,059$ (harga mutlak). Jadi bila lingkungan kerja ditingkatkan sehingga mendapat nilai 10, dan juga budaya kerja ditingkatkan sampai mendapat nilai 10, maka produktivitas adalah (Sugiyono,2012:280) :

$$Y = 4,327 + 0,905X_1 - 0,059X_2$$

$$Y = 4,327 + 0,905(10) - 0,059(10) = 12,787$$

Diperkirakan produktivitas kerja karyawan = 12,787.

Dari keterangan diatas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, walaupun budaya kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, namun jika lingkungan kerja dan budaya kerja ditingkatkan secara bersama-sama (simultan) maka budaya kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga produktivitas dapat meningkat.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis mengambil suatu kesimpulan :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel bebas (lingkungan kerja dan budaya kerja) bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} 58.821 > F_{tabel} 3,23$ pada signifikan 5%.
2. Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan uji T adalah:
 - a. Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,905 atau 90,50% dimana pengaruh ini dapat meningkatkan produktivitas kerja. Nilai $t_{hitung} 10,609 > t_{tabel} 2,02$ sehingga pengaruh Lingkungan kerja adalah berpengaruh positif yang dapat meningkatkan produktivitas.
 - b. Budaya kerja terhadap produktivitas kerja sebesar -0,059 atau -5,90% dimana pengaruh ini dapat menurunkan produktivitas kerja. Nilai $t_{hitung} -0,660 < t_{tabel} 2,02$ sehingga pengaruh Budaya kerja adalah berpengaruh negatif yang dapat menurunkan produktivitas kerja.
3. Dari hasil penelitian didapat persamaan ($Y = 4.327 + 0.905X_1 - 0.059X_2$) yang berarti produktivitas kerja karyawan akan naik, bila lingkungan kerja ditingkatkan dan produktivitas akan turun bila budaya kerja ditingkatkan. Tetapi koefisien regresi untuk lingkungan kerja $X_1 = 0,905 >$ budaya kerja X_2

= -0,059 (harga mutlak) maka produktivitas akan meningkat apabila lingkungan kerja dan budaya kerja ditingkatkan secara bersama-sama (Sugiyono,2012:280).

4. Dari persamaan regresi ($Y = 4.327 + 0.905X_1 - 0.059X_2$), Uji F dan Uji t dapat dijelaskan apabila lingkungan kerja (X_1) dan budaya kerja (X_2) ditingkatkan secara bersama-sama (simultan) maka produktivitas akan meningkat yang dapat diartikan variabel bebas X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (berdasarkan uji F) . Tetapi apabila perusahaan hanya meningkatkan variabel budaya kerja (X_2) saja dan tidak meningkatkan variabel lingkungan kerja (X_1) maka produktivitas tidak akan meningkat, karena variabel budaya kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (berdasarkan uji t). Kesimpulan yang dapat diambil adalah untuk meningkatkan produktivas kerja karyawan sebaiknya perusahaan memperbaiki lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama agar produktivitas meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
5. Dari hasil penelitian diperoleh R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,864, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel memiliki hubungan linier sempurna atau bisa dikatakan koefisien mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat.
6. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi R^2 sebesar 0,746. Hal ini berarti pengaruh variabel bebas sebesar 74,60% dipengaruhi oleh penelitian ini sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 25,40%.

VI.2. Saran-saran

- a. Suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam bekerja, suara bising, lantai licin dan suasana yang panas dapat membuat pekerja cepat lelah. Hal ini harus menjadi perhatian perusahaan untuk bisa mengambil langkah yang tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, apabila lingkungan kerja telah kondusif dapat dipastikan produktivitas karyawan akan meningkat. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebaiknya perusahaan memperhatikan suasana lingkungan kerja, karena dengan suasana lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman serta kebersihan lingkungan kerja yang bersih akan dapat meningkatkan produktivitas. Sebaiknya perusahaan melakukan perbaikan terhadap lingkungan dan budaya kerja secara bersamaan, cara ini akan lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Budaya kerja dalam perusahaan tersebut masih kurang baik walaupun tidak berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi penciptaan budaya kerja yang baik akan membuat suasana kerja lebih nyaman. dalam tanggapan responden dapat dilihat bahwa peran pimpinan sangat dibutuhkan karena 53,49% tanggapan responden menyatakan hubungan komunikasi dengan sesama karyawan masih kurang baik dan 48,84% responden menyatakan pimpinan masih kurang memberi motivasi terhadap penyelesaian pekerjaan. Sebaiknya penciptaan budaya kerja yang sehat dan nyaman bukan semata-mata tanggung jawab perusahaan tetapi bagaimana para

karyawan itu sendiri dapat menciptakan budaya kerja yang menyenangkan. Pemimpin perusahaan sebaiknya memperhatikan budaya kerja yang sedang terjadi diperusahaan, karena meningkatnya produktivitas atau menurunnya produktivitas kerja karyawan akan berakibat terhadap hasil produksi atau output yang dihasilkan perusahaan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kelangsungan produksi perusahaan.

- c. Sebaiknya dalam usaha peningkatan produktivitas kerja perusahaan secara bersama-sama memperbaiki lingkungan lingkungan kerja dan budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga produktivitas dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta : Jakarta.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed. Revisi VI*. PT. Rineka Cipta : Jakarta.
- Bungin, Burhan. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Pustaka Media : Jakarta.
- Daft L, Richard. (2006). *Manajemen, Ed. 5, jilid 1*. Penerbit Erlangga : Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2005). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hasibuan, Melayu, S,P. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Cetakan keempat*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Isyandi, Bernard. (2004). *Manajemen SDM Dalam Prespektif Global*. Unri Press : Pekanbaru.
- Japilanika. (2009). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada PT. Sawit Riau Makmur Kab. Rokan Hilir*. Uin Suska Riau : Pekanbaru.
- Marnis. (2011). *Pengantar Manajemen*. PT. Arjuna Riau Grafindo : Pekanbaru
- Moeljiono, D. (2003). *Budaya korporat dan keunggulan Koperasi*. Elex Media Komputindo : Jakarta.
- Putri Farhani. (2009). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan. PT. Fondaco Mitratama Jakarta*. Fakultas Psikologi UIN Jakarta : Jakarta.
- Priansa, Doni juni, dan Suwatno, (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- Rahmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi : Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. (2006). *Prilaku Organisasi, Jilid 2*. PT. Prenhallindo : Jakarta.
- Sedarmayanti. (2004). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju : Bandung.

- Siagian, Sondang P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas kerja*. PT. RINEKA
CIPTA : Jakarta.
- Simamora, (2003). *Manajemen Personalia*. PT. Remaja Rosda Karya :
Yogyakarta.
- Simanjuntak, Burhan. (2003). *Prilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosda Karya :
Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *PRODUKTIVITAS*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- Santoso, Singgih. (2005). *Menggunakan SPSS dan Exel Untuk Sikap Kepuasan
Konsumen* . Alex Media Komputindo : Jakarta.
- Surya Dharma. (2004). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar : Jakarta.
- Tb. Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu
SDM*. PT. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Triguno. (2003). *Budaya Kerja*. Gunung Agung: Jakarta.
- Umar, Husein. (2008). *Metode Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Wirawan. (2004). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta.
- Widyawati. (2008). *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit*.
Uin Suska Riau : Pekanbaru.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada : Jakarta.