

Journal of Management and Business Students**Vol. 2, No. 2, Februari 2026, pp. 001-010**<https://journal.itbind.ac.id/index.php/jmbi>**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL-III. KECAMATAN
SUNGAI LALA KABUPATEN INDRAGIRI HULU****Raja Yela Roza¹, Raja Marwan Indra Saputra², Hermanto³**¹Management, Institute of Technology and Business Indragiri, Rengat, Indonesia²Management, Institute of Technology and Business Indragiri, Rengat, Indonesia³Management, Institute of Technology and Business Indragiri, Rengat, Indonesiarozarajayela@gmail.com¹marwan@itbind.ac.id²hermanto@itbin

Abstract

Human resources in a company or institution play an important role, namely as a benchmark for the level of employee work productivity, with the understanding that if the level of quality of human resources in a company is high or good then the level of employee work productivity in the company is easier to increase, and vice versa if the level of quality of human resources is low or lacking then the level of employee work productivity will be difficult to increase. This research was conducted on PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-III, which lasted for approximately 10 (ten) months with the aim of the research to analyze the influence of work discipline, work environment and workload on labor productivity at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-III, Sungai Lala District, Indragiri Hulu Regency. This type of research is quantitative, using primary data and data collection techniques through literature studies and questionnaires with a sample of 91 people. The data analysis method in this study was carried out using quantitative methods using path analysis, model feasibility testing, and t-tests. Based on the research results, it shows that Discipline Work influence on labor productivity at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-III, Sungai Lala District, Indragiri Hulu Regency. This means that the higher the level of employee work discipline, the higher the productivity produced. The work environment does not affect workforce productivity at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-III, Sungai Lala District, Indragiri Hulu Regency. This means that a good work environment alone is not enough to increase work productivity; it needs to be supported by other things such as improving employee work skills. Workload influential on labor productivity at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-III, Sungai Lala District, Indragiri Hulu Regency. This means The higher the workload given, the higher the potential for work productivity..

Keywords : Work Discipline, Work Environment, Workload and Workforce Productivity

1. Pendahuluan

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Sebagai penghasil kelapa sawit terbesar di dunia, industri kelapa sawit telah menyediakan lapangan pekerjaan sebesar 16 juta tenaga kerja baik

secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit adalah PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-III. Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu. Keberhasilan perusahaan ini dalam mencapai tujuan tentunya tidak terlepas dari peran tenaga kerja.

Tenaga kerja adalah aset terpenting yang menjadi ujung tombak dalam menjalankan program perusahaan. Tantangan perusahaan yang semakin kompleks merupakan tuntutan bagi setiap karyawan dalam mewujudkan kualitas produksi, dimana tujuan tentunya tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh produktivitas karyawan yang tinggi.

Aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan atau lembaga memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap perusahaan yang ingin sukses dalam usahanya, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan dapat tercapai.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap kinerja lembaga tersebut

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat hasil produksi tidak pernah mencapai target yang ditentukan perusahaan dan jumlah produksi semakin menurun setiap tahunnya. Hal ini mengidentifikasi bahwa produktivitas kerja karyawan masih rendah dilihat dari data produktivitas yang menurun.

Faktor penting yang lebih banyak mendatangkan produktivitas kerja adalah disiplin karyawan. Disiplin merupakan suatu proses yang negatif, yaitu suatu yang memaksa tingkah laku karyawannya yang bermasalah. Sikap seperti ini dapat menimbulkan perasaan ragu-ragu pada semua orang yang terlibat. Proses disiplin ini dapat digunakan sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum karyawan yang bermasalah. Disiplin dalam pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja.

Dari tabel 1.1 tersebut dapat dilihat bahwa absensi karyawan tertinggi pada tahun 2019 dengan jumlah absensi karyawan sebanyak 49 orang sedangkan absensi terendah pada tahun 2022 karyawan dengan jumlah absensi karyawan sebanyak 19 orang. Dari tabel 1.2 tersebut dapat dilihat masih banyaknya karyawan yang mangkir menunjukkan disiplin dan motivasi karyawan masih rendah.

Selain sumber daya manusia yang berkompetesi, lingkungan kerja baik secara fisik maupun secara non fisik dapat mempengaruhi kepuasan dalam menunaikan tugasnya. Lingkungan kerja yang berkondisi baik, tentunya akan sangat membuat karyawan nyaman. Kenyamanan tersebutlah yang berujung pada produktivitas kerja.

Kondisi lingkungan yang sehat dan aman merupakan dambaan setiap orang yang akan lebih baik apabila ditunjang dengan kondisi kantor yang baik dan peralatan yang memadai maka akan menjadikan kinerja pegawai baik. Lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong semangat kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan karena kehidupan manusia

tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Dari tabel 1.3 dapat dilihat fasilitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-III. Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu dalam berada dalam keadaan baik, hal ini untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan produktivitas kerja. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga para karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja hingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan produktivitas pada perusahaan tempat ia bekerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah beban kerja, Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi produktivitas karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton.

Pada tabel 1.4 dapat dilihat masing-masing bagian kerja dipimpin oleh mandor yang bertugas mengawasi karyawan yang dipimpinnya.

Indikasi penurunan produktivitas karyawan salah satu penyebabnya dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan tidak sebanding dengan jumlah karyawan. Hal tersebut menyebabkan beban kerja yang berat bagi karyawan.

Berkaitan dengan uraian di atas maka penulis bermaksud membahas dan memberikan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-III. Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu”.

2. Tinjauan Pustaka dan Hipotesis Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia (Busro, 2018:12). Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan (Bukit, 2017:112). Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. (Hasibuan, 2016:44). Produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. (Busro, 2018:15).

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. (Sinungan, 2018:65). Berdasarkan pengertian para ahli, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan memperoleh hasil berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan alat bagi manajemen untuk menjalankan operasional instansi agar selaras dengan kebijakan dan perangkat peraturan yang telah ditentukan. Karyawan dalam berperilaku disiplin dituntut memiliki kesadaran dan kesediaan diri untuk mematuhi segenap peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku dimana ia berada, termasuk dalam instansi (Hasibuan, 2016:193).

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2015:305). Pengertian lainnya disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana, 2014:134).

Kedisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2015:135)

Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2018:21). Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz, 2016).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. (Sunnyoto, 2019:43). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. (Susilowati, 2015:40). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. (Mardiana, 2015:156).

Berdasarkan teori tersebut maka dapat diambil pengertian bahwa keadaan lingkungan sekitar para karyawan bekerja merupakan tempat yang menentukan para karyawan dalam bekerja perlu diciptakan suatu lingkungan yang kondusif yang dapat menentramkan dan betah dalam bekerja. Dari beberapa pengertian pendapat diatas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

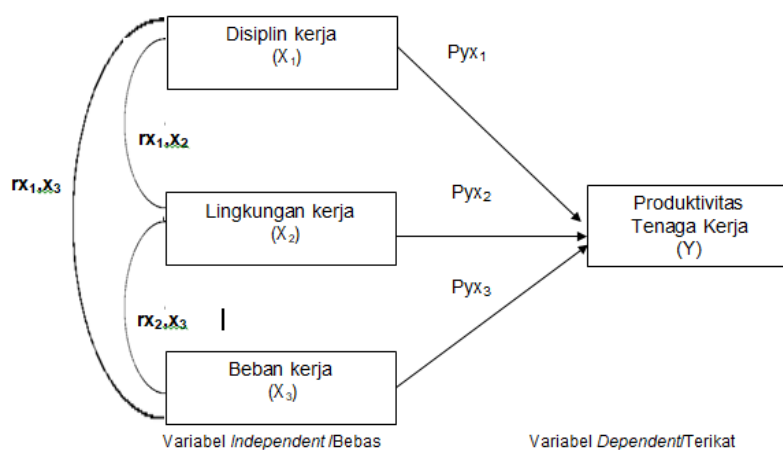
Beban kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2017:9).

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. (Tarwaka, 2020:19). Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja 13 untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2018:211).

Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Dapat disimpulkan dari berbagai pengertian beban kerja adalah seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mereka mungkin ada yang lebih cocok dengan beban kerja fisik, mental atau sosial, namun sebagai persamaan, mereka hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu sesuai dengan kapasitas kerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah serangkaian tugas yang diberikan kepada seseorang yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 : Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, perumusan masalah, dan telaah pustaka maka penulis dapat mengemukakan hipotesis atau jawaban sementara sebagai berikut :

1. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-III. Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-III. Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu
3. Diduga beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-III. Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu.

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. (Sugiyono, 2018:13) Dengan menggunakan SPSS for windows versi 22

Dalam penulisan ini, penulis melakukan penelitian langsung pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-III. Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu yang dilakukan selama kurang lebih 9 bulan Dalam melakukan pengumpulan data penulis menggunakan metode wawancara (*interview*), studi pustaka, dan kuesioner

Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Rumus persamaan analisis jalur yang digunakan pada penelitian ini adalah:

$$Y : Py_{x1}X_1 + Py_{x2}X_2 + Py_{x3}X_3 + e$$

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Persamaan struktural Analisis path

Berikut adalah hasil persamaan struktural yang dihasilkan:

Tabel 1 : Coefficients^a

Table 1. Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.834	4.761		1.435	.155
	Disiplin_Kerja	1.150	.158	.599	7.266	.000
	Lingkungan_Kerja	.037	.273	.011	.135	.893
	Beban_Kerja	.377	.138	.226	2.733	.008

a. Dependent Variable: Produktivitas_Tenaga_Kerja

Sumber : Lampiran Output SPSS 22.00

Persamaan Regresinya sebagai berikut:

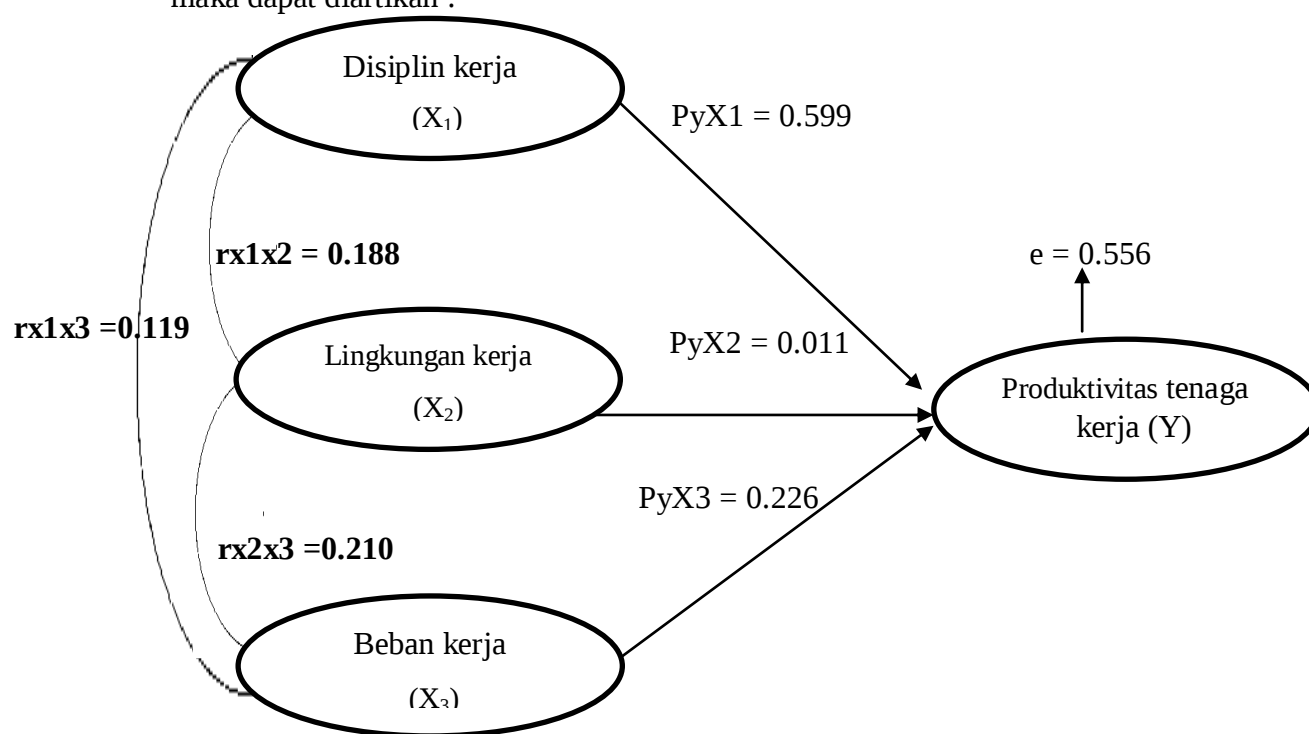
$$Y = 0.599X_1 + 0.011X_2 + 0.226X_3 + 0.745$$

Hubungan dan Pengaruh Nilai Independen Terhadap Dependen

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 0.599. Artinya jika disiplin kerja meningkat maka produktivitas tenaga kerja akan meningkat sebesar 0.599.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 0.011. Artinya jika lingkungan kerja meningkat maka produktivitas *tenaga kerja* akan meningkat sebesar 0.011
3. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 0.226. Artinya jika beban kerja meningkat maka produktivitas *tenaga kerja* akan meningkat sebesar 0.226.
4. Korelasi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 0.188
5. Korelasi antara lingkungan kerja dan beban kerja sebesar 0.210
6. Korelasi antara disiplin kerja dan beban kerja sebesar 0.119
7. Pengaruh variabel lain dari variabel yang diteliti yaitu sebesar $1 - R^2 = 1 - 0.444 = 0.556$

Dari hasil perhitungan dan persamaan analistik koefisien jalur analisis path di atas, maka dapat diartikan :



Gambar 2 : Kerangka Jalur

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui koefisien korelasi berganda pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 2 : Koefisien Korelasi(R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.667 ^a	.444	.425	2.20321	1.953

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas_Tenaga_Kerja

Sumber : Lampiran Output SPSS 22.00

Berdasarkan tabel analisis di atas dapat diketahui koefisien korelasi yaitu 0.667. Hal ini menunjukkan tingkat keeratan hubungan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas tenaga kerja memiliki keeratan hubungan yang tinggi. Berdasarkan tabel analisis di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) atau disebut koefisien determinasi adalah 0.444 atau 44,4%. Sedangkan sisanya sebesar 44.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 3 : Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6.834	4.761		1.435	.155
1 Disiplin_Kerja	1.150	.158	.599	7.266	.000
Lingkungan_Kerja	.037	.273	.011	.135	.893
Beban_Kerja	.377	.138	.226	2.733	.008

a. Dependent Variable: Produktivitas_Tenaga_Kerja

1. Dari nilai t_{hitung} tersebut juga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.266. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.266 > 1,987$) maka disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.
2. Dari nilai t_{hitung} tersebut juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,135. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,135 < 1,987$) maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.
3. Dari nilai t_{hitung} tersebut juga menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.733. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.733 > 1.987$) maka beban kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (Y).

Pembahasan

Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Sebaliknya, jika disiplin kerja rendah, maka produktivitas juga cenderung menurun.

Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus, terorganisir, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini akan meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi pemborosan waktu dan sumber daya, serta menghasilkan output yang lebih berkualitas. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin, mereka mungkin sering terlambat, mengabaikan instruksi, menunda-nunda pekerjaan, atau bahkan merusak fasilitas kerja, yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas.

Kesimpulan: Disiplin kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin kerja dan memberikan pelatihan serta motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap aturan dan standar yang berlaku.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Artinya adalah perubahan atau kondisi lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja atau hasil kerja karyawan. Ini bisa berarti

bahwa baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk tidak secara nyata meningkatkan atau menurunkan produktivitas karyawan.

Perubahan dalam lingkungan kerja (misalnya, perbaikan fasilitas, penataan ulang ruang kerja, atau perubahan suhu ruangan) tidak secara langsung menyebabkan peningkatan atau penurunan produktivitas.

Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Artinya adalah semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula potensi produktivitas kerja, namun dengan catatan beban kerja tersebut masih dalam batas wajar dan tidak melebihi kapasitas pekerja serta disertai dengan faktor pendukung lainnya. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu berat atau melebihi kapasitas pekerja, maka produktivitas justru bisa menurun karena kelelahan, stres, dan kesalahan dalam bekerja.

Secara umum, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pekerja dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sehingga mendorong peningkatan produktivitas. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, stres, serta penurunan fokus dan konsentrasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat menyebabkan kejenuhan, kurangnya tantangan, dan penurunan motivasi, yang juga dapat menurunkan produktivitas. Kesimpulan: Beban kerja adalah salah satu faktor yang signifikan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Perusahaan perlu mengelola beban kerja dengan bijak, memastikan bahwa beban kerja sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pekerja, serta memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas.

5. Kesimpulan

Dari hasil analisa data dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-III. Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-III. Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini bermakna bahwa dengan lingkungan kerja yang baik saja belum mampu meningkatkan produktivitas kerja, perlu didukung juga dengan hal lain seperti meningkatkan kemampuan kerja karyawan.
3. Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-III. Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula potensi produktivitas kerja.

6. Ucapan Terima Kasih

Selama proses penyusunan skripsi ini mendapatkan bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ingin mengucapkan penghargaan dan ucapan terimakasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. H. Raja Marwan Indra Saputra, S.E, M.Si, sebagai Rektor Institut Teknologi Dan Bisnis Indragiri sekaligus Pembimbing I yang telah memberikan izin dan fasilitas serta memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Ziko Fransinatra, S.S, M.M, selaku Wakil Rektor I, Bapak Dr. Aris Triyono, S.E, M.M, selaku Wakil Rektor II, Bapak Gerhana Adjie, S.E, M.M, selaku Wakil Rektor III.
3. Bapak Warnadi, SE. M.Si, sebagai Ketua Program Studi Manajemen pada Institut Teknologi Dan Bisnis Indragiri yang telah banyak membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.
4. Bapak Hermanto, S.E, M.M sebagai Pembimbing II yang telah sudi memberikan waktu dan telah banyak membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Institut Teknologi Dan Bisnis Prodi Manajemen Indragiri yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan yang sangat berguna bagi masa depan penulis
6. Manager PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-III. Kecamatan Sungai Lala yang telah sudi memberikan izin penelitian dan membantu dalam pengumpulan data-data dan memberikan informasi yang berguna dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Teristimewa untuk orang tua tercinta Ayah Raja Mustafa dan Ibu Yutdia. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih sayang yang diberikan, doa, nasehat, dan materi yang menjadi motivasi dan penyemangat saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT akan memberikan pahala atas jasa mereka kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhirnya penulis dengan penuh harapan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Ammiin.

7. Daftar Pustaka

- Ardana. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Bukit, B. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Bumi Aksara.
- Mardiana. (2015). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Munandar. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV ALFABET.
- Schultz. (2016). *Theories of Personality*. Cengage. Learning.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Akarsa.
- Sinungan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan. Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara.
- Sudiharto. (2018). Study Waktu Tentang Beban Kerja Dan Hubungannya Dengan Kinerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Dahlia Bada Rumah Sakit Daerah (BrSD) Raa Soewondo Pati. *Desertasi. Bandung: Universitas Diponegoro. Hal. 22*.
- Sunyoto, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. (Center Of Academic Publishing Service).
- Susilowati, B. dan. (2015). *Manajemen Kinerja, Falasafah Teori & Penerapannya*,. Pustaka Pelajar.
- Tarwaka. (2020). *Organisasi dan Manajemen*. Alvabeta.