

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA BURUH DIVISI PRODUKSI PT. MULTI ELEKTRIK  
SEJAHTINDO, CITEUREUP KABUPATEN BOGOR**

**Adinda Pratiwi<sup>1</sup> dan Rita Intan Permatasari<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manejemen, Fakultas Ekonomi

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*

<sup>1</sup>181071038@students.unsurya.ac.id dan <sup>2</sup>farrelaira@gmail.com

**Abstrak**

Produktivitas Kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha dan peningkatan pendapatan perusahaan. Penurunan Produktivitas Kerja buruh divisi produksi terjadi ketika tidak tercapai target produksi panel listrik pada PT. Multi Elektrik Sejahtindo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja buruh divisi produksi pada PT. Multi Elektrik Sejahtindo dengan metode penelitian kuantitatif asosiatif menggunakan *software* SPSS versi 25. Jumlah populasi dan sampel adalah 35 orang berdasarkan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 31,3% ; fasilitas kerja berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 53,4% ; disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 50%, sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** disiplin kerja, fasilitas kerja, kinerja.

**PENDAHULUAN**

Kebutuhan listrik sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Listrik digunakan oleh masyarakat untuk kegiatan rumah tangga, perekonomian dll. Panel listrik menjadi bagian penting dalam penggunaan listrik. Panel listrik adalah sebuah alat atau perangkat yang memiliki fungsi untuk membagi, menyalurkan dan kemudian mendistribusikan energi listrik dari sumbernya (pusat) kepada konsumen (pemakai).

PT. Multi Elektrik Sejahtindo termasuk salah satu perusahaan yang memproduksi panel, jasa instalasi dan terminasi. PT. Multi Elektrik Sejahtindo berkomitmen untuk menghasilkan kualitas panel listrik yang baik. Untuk memproduksi panel yang baik maka PT. Multi Elektrik Sejahtindo memerlukan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan suatu organisasi yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan pekerjanya memiliki produktivitas kerja yang tinggi, karena dengan memiliki pekerja yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi maka akan memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan. PT. Multi Elektrik Sejahtindo memiliki beberapa

divisi, diantaranya divisi produksi yang terdiri dari buruh-buruh yang bertugas untuk memproduksi panel listrik. Permasalahan mengenai produktivitas kerja buruh yang dialami oleh PT. Multi Elektrik Sejahterindo adalah target produksi panel yang belum tercapai.

Penurunan produktivitas kerja pada 5 bulan terakhir diduga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2016: 89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Tingginya kasus mangkirnya buruh pada PT. Multi Elektrik Sejahterindo disebabkan tidak tegasnya sanksi yang diberikan perusahaan sehingga buruh terbiasa tidak disiplin dalam menaati waktu kerja dan tidak ada keterangan saat tidak masuk kerja.

Fasilitas kerja sebagai sarana pendukung penting dalam operasional divisi produksi menjadi salah satu faktor adanya penurunan target produksi. Menurut Sabri dan Susanti, (2021: 196) fasilitas kerja merupakan sarana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jenis peralatan yang digunakan divisi produksi sebagai sarana fasilitas kerja terdiri dari mesin bor yang berfungsi untuk membuat lubang pada busbar, *bending* busbar manual berfungsi untuk menekuk busbar, mesin potong busbar berfungsi untuk memotong busbar menjadi lebih pendek, mesin *hydraulic* berfungsi untuk mengalirkan oli pada komponen panel dan *boom lift* berfungsi untuk alat bantu saat memindahkan barang ketempat yang lebih tinggi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas kerja menurut Prawironegoro et al., (2016: 152) produktivitas merupakan ukuran antara *input* (tenaga kerja, modal, sumber daya alam, energi dan lain lain) dengan kualitas dan kuantitas *output* (barang dan jasa). Sedangkan Menurut Wibowo (2017: 93) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menurut Rachman (2016: 57) produktivitas ialah rasio antara apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).

Disintesakan bahwa produktivitas kerja adalah hubungan ukuran antara output dan input yang digunakan dalam memproduksi atau menghasilkan barang pada periode tertentu. Pengukuran variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini menggunakan dimensi sikap

kerja, tingkat keterampilan dan manajemen produktivitas dengan indikator sikap dalam melayani, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, sikap melakukan inisiatif kerja, keterampilan pencapaian tugas, keterampilan melaksanakan program, koordinasi pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.

### **Disiplin Kerja**

Pengertian disiplin kerja menurut Prawironegoro (2016: 116) adalah alat yang dimiliki manajemen yang digunakan untuk mengubah perilaku karyawan menjadi perilaku standar perusahaan. Disiplin dapat juga diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien dan produktif. Sedangkan Menurut Sastrohadiwiryo dan Syuhada Asrie (2019: 333) definisi disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksisanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sinungan (2011: 148) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketataan (*obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.

Disintesiskan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku serta sebagai pelatihan pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien dan produktif agar memenuhi standar perusahaan serta sanggup menjalankan sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang. Pengukuran variabel disiplin kerja dalam penelitian ini menggunakan dimensi ketataan waktu dan tanggung jawab kerja dengan indikator yang digunakan masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan dan target pekerjaan.

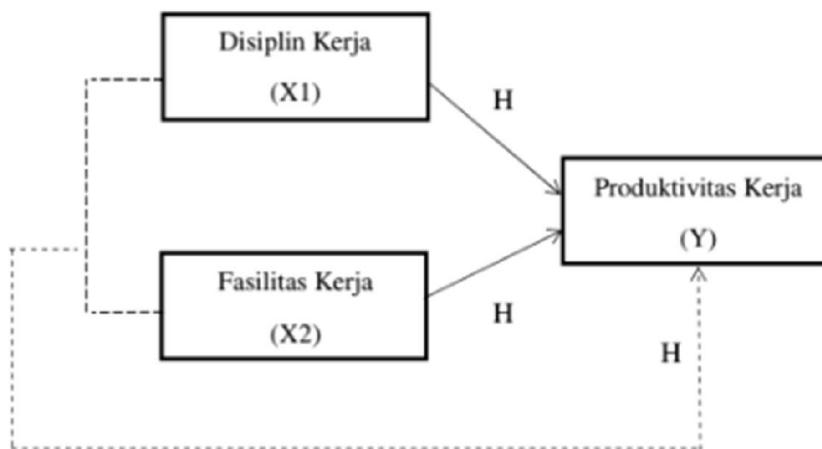
### **Fasilitas Kerja**

Pengertian fasilitas kerja menurut Moenir (2016: 119) fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Pengertian fasilitas kerja yang dikemukakan oleh Sabri & Susanti (2021: 196) adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Menurut Mulyapradana & Hatta (2016: 79) Fasilitas kerja adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan

natural. Dalam dunia kerja, fasilitas diberikan perusahaan atau organisasi dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan atau organisasi, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Disintesiskan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana yang berupa segala jenis peralatan dan perlengkapan kerja untuk mempermudah atau membantu aktivitas perusahaan, selain itu dapat berfungsi sosial dalam mensejahterakan buruh. Pengukuran variabel fasilitas kerja dalam penelitian ini menggunakan dimensi fasilitas alat kerja, fasilitas kelengkapan kerja dan fasilitas sosial dengan indikator semua alat kerja kantor, semua alat kerja produksi, lemari, fasilitas telepon dan internet, adanya tempat ibadah dan penyediaan toilet yang bersih.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar Kerangka Berpikir**

Hipotesis 1 : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Ho1 = Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja buruh Divisi Produksi.

Ha1 = Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja buruh Divisi Produksi.

Hipotesis 2 : Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja

Ho2 = Diduga fasilitas kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja buruh Divisi Produksi.

Ha2 = Diduga fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja buruh Divisi Produksi.

Hipotesis 3 : Disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Ho3 = Diduga disiplin kerja dan fasilitas kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja buruh Divisi Produksi.

Ha3 = Diduga disiplin kerja dan fasilitas kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja buruh Divisi Produksi

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sebanyak 35 orang buruh kontrak bagian divisi produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo. Teknik sampling jenuh dipilih karena jumlah sampel kurang dari 100, maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Widodo et al., 2017: 69). Metode pengumpulan data menggunakan kueisioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan *software* Excell dan SPSS 25.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika signifikan yang diperoleh  $> 0,05$ , maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan yang diperoleh  $< 0,05$  maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi tidak normal.

#### Hasil Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.35433323
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.080
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

## Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

1. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linier.
2. Jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linier.

### Hasil Uji Linearitas Produktivitas Kerja atas Disiplin Kerja

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas kerja *	Between Groups	(Combined)	4033.560	17	237.268	2.108	.067
		Linearity	1128.479	1	1128.479	10.025	.006
		Deviation from Linearity	2905.080	16	181.568	1.613	.169
	Within Groups		1913.583	17	112.564		
	Total		5947.143	34			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi produktivitas kerja (Y) atas disiplin kerja ( $X_1$ ), dari hasil perhitungan diperoleh *Deviation from Linearity sig.* adalah 0,169 lebih besar dari 0,05. Nilai (Sig.) sebesar  $0,169 > 0,05$ . Maka disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dengan produktivitas kerja (Y).

### Hasil Uji Linearitas Produktivitas Kerja atas Fasilitas Kerja

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas kerja *	Between Groups	(Combined)	4042.673	15	269.512	2.689	.022
		Linearity	2548.137	1	2548.137	25.422	.000
		Deviation from Linearity	1494.536	14	106.753	1.065	.440
	Within Groups		1904.470	19	100.235		
	Total		5947.143	34			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi produktivitas kerja (Y) atas fasilitas kerja ( $X_2$ ), dari hasil perhitungan diperoleh *Deviation from Linearity Sig.* adalah 0,440 lebih besar dari 0,05. Nilai (Sig.) sebesar  $0,440 > 0,05$ . Maka disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja (Y).

## Pengujian Hipotesis

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui koefisien regresi terhadap dua variabel atau lebih, dengan hasil pengolahan sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
1	(Constant)	26.092	11.106		2.349	.025
	Disiplin kerja	.313	.146	.278	2.135	.040
	Fasilitas kerja	.534	.120	.579	4.453	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 26,092 + 0,313 X_1 + 0,534 X_2$$

Y = Produktivitas Kerja

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Fasilitas Kerja

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai a (konstanta) sebesar 26,092. Artinya jika variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja diasumsikan nol (tidak ada) maka produktivitas kerja bernilai 26,092. Artinya, nilai produktivitas kerja (Y) tanpa disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan fasilitas kerja (X<sub>2</sub>) adalah 26,092.
- Nilai koefisien regresi variable disiplin kerja (X<sub>1</sub>) menunjukkan angka sebesar 0,313. Artinya, berpengaruh positif atau jika variabel disiplin kerja naik satu-satuan maka variabel produktivitas kerja mengalami kenaikan sebesar 0,313 (31,3%). Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja (Y).
- Nilai Koefisien fasilitas kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan angka sebesar 0,534. Artinya, berpengaruh positif atau jika variabel fasilitas kerja naik satu-satuan maka variabel produktivitas kerja mengalami kenaikan sebesar 0,534 (53,4%). Semakin tinggi fasilitas kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja (Y).

### Hipotesis Parsial

### Hasil Uji Hipotesis Parsial

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	26.092	11.106	2.349	.025
	Disiplin kerja	.313	.146	.278	.040
	Fasilitas kerja	.534	.120	.579	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

#### a. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji t untuk Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,135 > t_{tabel} 2,034$ , dan nilai signifikansi  $0,040 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_1$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pada PT. Multi Elektrik Sejahtrindo, Citeureup Kabupaten Bogor.

#### b. Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji t untuk Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,453 > t_{tabel} 2,034$ , dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_1$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya “Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pada PT. Multi Elektrik Sejahtrindo, Citeureup Kabupaten Bogor.

### Hipotesis Simultan

#### Hasil Uji Hipotesis Simultan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2972.022	2	1486.011	15.983	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2975.121	32	92.973		
	Total	5947.143	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas kerja, Disiplin kerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

**c. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  adalah 15,983 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5%,  $F_{tabel} = n-k = 35-2 = 3,28$  maka, pengolahan data diatas menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,983 >  $F_{tabel}$  sebesar 3,28 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pada PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 <sup>a</sup>	.500	.468	9.642

a. Predictors: (Constant), Fasilitas kerja, Disiplin kerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,500 atau (50%). Hal ini menunjukkan bahwa 50% variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan variabel fasilitas kerja, sedangkan 50 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa pertama ( $H_1$ ) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, berdasarkan hasil hipotesa parsial  $t_{hitung}$  sebesar  $2,135 > t_{tabel} 2,039$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,040 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja buruh divisi produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo.

Disiplin kerja merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi dalam mencapai produktivitas kerja, keberadaan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan karena jika seluruh pekerja melaksanakan kedisiplinan dengan baik maka perusahaan dapat dengan mudah melakukan program kerja untuk mencapai target. Cara untuk meningkatkan

produktivitas kerja salah satu nya adalah dengan memperhatikan disiplin kerja bagi para pekerja di perusahaan. Hal ini selaras dengan pendapat Sinungan (2011: 148) bahwa disiplin dapat mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Secara empiris hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Putri et al., (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja buruh divisi produksi PT. Multi Elektrik Sejahtido.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa pertama ( $H_2$ ) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, berdasarkan hasil hipotesa parsial nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,453 > t_{tabel} 2,039$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja buruh divisi produksi PT. Multi Elektrik Sejahtido.

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap para pekerja agar dapat menunjang pekerjaan, membantu menyelesaikan pekerjaan, merasa aman dan nyaman ketika bekerja dan menimbulkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi dan mencapai hasil yang diinginkan perusahaan. Sabri & Susanti (2021: 196) mengemukakan fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Secara empiris hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Abidin (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua (Binungan Suaran) mengemukakan bahwa fasilitas kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja buruh divisi produksi PT. Multi Elektrik Sejahtido.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa simultan ( $H_3$ ) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja berdasarkan hasil hipotesa simultan yaitu nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $15,983 > F_{tabel}$  sebesar 2,90 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja buruh divisi produksi pada PT. Multi Elektrik Sejahterindo sebesar 50%. Hal ini menjelaskan bahwa, kondisi atau kemampuan variabel bebas terhadap variabel terikatnya hanya terbatas sebesar 50%. Kemungkinan variabel-variabel lain masih dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja buruh yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Disiplin kerja dan fasilitas kerja merupakan dua hal yang sangat berbeda tetapi saling berkaitan, jika organisasi memiliki fasilitas kerja yang memadai maka akan mendorong para pekerja dalam melaksanakan segala aktivitas pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab sesuai dengan kedisiplinan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pernyataan ini selaras dengan pendapat Prawironegoro et al., (2016: 152) produktivitas merupakan ukuran antara *input* (tenaga kerja, modal, sumber daya alam, energi dan lain lain) dengan kualitas dan kuantitas *output* (barang dan jasa). Sedangkan menurut Sutrisno, (2017: 86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Moenir (2016: 119) fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Secara empiris hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Winarto & Sayoto (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi menjelaskan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja buruh divisi produksi PT. Multi Elektrik Sejahterido.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja divisi produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Bogor sebesar 31,3%
2. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja divisi produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Bogor sebesar 53,4%
3. Disiplin kerja dan Fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja divisi produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Bogor sebesar 50% Sedangkan sebesar 50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bakri, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hadji Kalla di Makassar. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 7(2), 117128. ISSN: 2252-3037.
- Himma, M. (2017). Analisis Faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Malang. *Jurnal Adbis*, 11(2), 147-160. ISSN: 1978-726X.
- Karauwan, R., Lengkong, V. P. K., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, 3(3), 1196-1207. ISSN: 2303–1174.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Megawati, & Ampauleng. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 231-242. E-ISSN: 2598-8301.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 881-890. ISSN: 2303-1174.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinamo, J. (2014). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.

- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Timbuleng, S., & Sumarauw, J. S. B. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 1051-1060. ISSN: 2303-1174.
- Widodo, A., & Kwardiniya, A. (2017). *Pengantar Statistika*. Malang: UB Press.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pemkab Bondowoso. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188. ISSN: 2443-2830.