

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sukses atau tidaknya perusahaan tidak selalu diukur oleh finansial perusahaan melainkan ada faktor penting lainnya seperti sumberdaya yang dimiliki. Di era global saat ini meningkatnya revolusi industri sangat diperlukan kekuatan sumber daya yang kuat, sumber daya manusia yang bermutu dan budaya saing karena kesuksesan suatu perusahaan di ukur dari seberapa berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Semakin bagus kualitas karyawan maka daya saing perusahaan tersebut semakin meningkat terhadap pesaing atau perusahaan lainnya. Karyawan merupakan aset berharga yang perlu diperhatikan dan dikembangkan sebaik-baiknya sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detil program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Perusahaan akan senantiasa menginginkan pencapaian target dengan kondisi yang efektif dan efisien. Keunggulan perusahaan senantiasa didapat melalui kondisi kondisi tertentu , salah satu kondisi yang dapat memajukan perusahaan tersebut ialah kemampuan dari dalam perusahaan ataupun sumber daya yang ada pada perusahaan. Naik turunnya kinerja perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan. Ada hubungan yang signifikan antara karyawan dengan tempat mereka bekerja merupakan tanda salingketerkaitan satu sama lainnya. Maju mundurnya sebuah perusahaan dipengaruhi oleh maksimal atau tidaknya target yang dicapai melalui tinggi rendahnya produktivitas karyawan.

Menurut Mulyadi (2016) untuk meningkatkan produktivitas kerja seseorang atau karyawan banyak sekali faktor yang mempengaruhi antara lain 1) Tingkat pendidikan 2) Kemampuan bekerja 3) Skill atau keterampilan 4) Etika kerja 5) Motivasi (dorongan) 6) Jaminan kesehatan 7) Lingkungan kerja yang nyaman 8) Sarana dan prasarana pendukung produksi 9) Manajemen 10) Disiplin

kerja 11) Kompensasi, gaji atau upah merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

PT. Inoac Polytechno Indonesia merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang berlokasi di kawasan bintang puspita dwi karya desa wanasari telukjambe barat karawang, perusahaan tersebut memiliki bermacam produk yang diproduksi untuk memenuhi pesanan dari perusahaan yang bekerjasama dengan PT. Inoac Polytechno Indonesia, sejalan dengan banyaknya macam-macam produk yang dihasilkan tentunya PT. Inoac Polytechno Indonesia perlu memperhatikan faktor produksi yang utama dalam proses produksi seperti sumber daya manusia untuk siap bersaing, mengingat perubahan lingkungan dan disiplin kerja karyawan juga sangat-sangat diperhatikan agar dapat menjaga produktivitas kerja karyawan.

Dengan banyaknya jenis produk PT. Inoac Polytechno Indonesia memiliki beberapa departemen yang masing masing memproduksi produk yang berbeda-beda seperti di Departemen Headlining Press. Departemen Headlining ini merupakan bagian yang memproduksi headlining roof untuk kendaraan roda empat dengan banyak perusahaan yang bekerja sama seperti Toyota, Honda, Mitsubhisi dan lain-lain. tentunya untuk memproduksi produk PT. Inoac Polytechno Indonesia di departemen HL perlu memperhatikan karyawannya agar pencapaian produktivitas di departemen HL stabil dan diharapkan meningkat.

Era globalisasi dan revolusi industri yang sangat pesat tentunya faktor-faktor produktivitas semakin kompleks lingkungan kerja di sekitar karyawanpun sangat berpengaruh. Dalam kaitan ini Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa “Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai”. Dikatakan Sedarmayanti bahwa suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efektif dan efisien. Adapun dimensi yang dipakai oleh peneliti menurut Sedarmayanti (2017:27) ialah “lingkungan kerja fisik dan

lingkungan kerja non fisik”. Lingkungan kerja fisik terdiri atas beberapa indikator yaitu penerangan atau cahaya, suhu udara/temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, getaran mekanisme, tata warna, dekorasi, musik di tempat kerja, dan keamanan. Lingkungan kerja non fisik terdiri atas beberapa indikator yaitu hubungan kerja pimpinan dengan bawahannya dan hubungan kerja karyawan dengan karyawan lainnya.

PT. Inoac Polytechno Indonesia terdapat banyak Departemen produksi yang memungkinkan lingkungan kerja di tiap departemen sangat berbeda-beda satu sama lain dan mempunyai karakter tersendiri yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan pada saat bekerja. Perubahan-perubahan dan perbaikan juga sering dilakukan untuk menunjang pencapaian target yang memungkinkan dapat merubah lingkungan kerja sesuai tuntutan era globalisasi revolusi seperti robotisasi sistem kerja, tata letak mesin, gedung, ruang kerja, dan pencahayaan.

Departemen Headlining Press memiliki karyawan sebanyak 63 orang atau 8% dari total karyawan PT IPI dan Dept HL Press merupakan bagian yang memproduksi *headlining roof* suatu produk yang mempunyai klasifikasi zona A, zona A ini merupakan produk atau suatu bagian dari keseluruhan barang jadi yang mempunyai klasifikasi terlihat oleh pemakai. Hal ini membutuhkan pengecekan yang sangat teliti oleh para karyawan yang ada diposisi *Quality Control* (QC) pengecekan produk *headlining roof* agar tidak adanya cacat produksi yang lolos ke pelanggan, untuk pencahayaan di Departemen Headlining Press sendiri mempunyai standar minimal dan maksimal yaitu sebesar 1200 lux sampai 1500 lux untuk posisi pengecekan produk *headlining roof*. Pencahayaan di Departemen Headlining Press sangat diperhatikan mengingat klasifikasi zona pada produk tersebut, berdasarkan observasi dan wawancara di Departemen Headlining Press ada beberapa permasalahan lingkungan kerja yang salah satunya berasal dari faktor pencahayaan yang dialami oleh karyawan, adanya ketidak sesuaian standar lux pencahayaan terutama di area pengecekan terjadinya perbedaan tingkat pencahayaan antara waktu pagi, siang, dan malam sehingga menyulitkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya terutama diposisi pengecekan akhir produk *headlining roof*.

Tabel 1.1

Data Check Luxmeter Lingkungan Departemen Headlining Press

NO	CUSTOMER	LINE	HASIL CHECK LUX METER						STANDART
			BULAN	NOVEMBER					
			MINGGU KE	1	2	3	4	KET	
1	TMIIN	ASSY 660 A	TANGGAL	05-Nov	12-Nov	21-Nov	28-Nov		1200 - 1500
			LUXMETER	2017	1695	2011	1831	Δ	
		ASSY 650 A	TANGGAL	05-Nov	12-Nov	21-Nov	28-Nov		
			LUXMETER	2662	2659	2014	1613	Δ	
	SIM	ASSY YHA/YL8	TANGGAL	05-Nov	12-Nov	21-Nov	28-Nov		
			LUXMETER	2249	2577	2113	1661	Δ	
	MMKI	ASSY 4L45W	TANGGAL	05-Nov	12-Nov	21-Nov	28-Nov		
			LUXMETER	1598	1902	1865	1650	Δ	
	HPM	DOUBEL CHECK HPM	TANGGAL	05-Nov	12-Nov	21-Nov	28-Nov		
			LUXMETER	1704	1661	1413	1410	Δ	
	HMMI & SIM	DOUBEL CHECK HMMI & SIM	TANGGAL	05-Nov	12-Nov	21-Nov	28-Nov		
			LUXMETER	1786	1557	1318	1272	Δ	
	HPM	ASSY HPM	TANGGAL	05-Nov	12-Nov	21-Nov	28-Nov		
			LUXMETER	1753	1695	1510	1451	Δ	
		ASSY HPM	TANGGAL	05-Nov	12-Nov	21-Nov	28-Nov		
			LUXMETER	1580	1276	1231	1225	Δ	
	ALL CUSTOMER	M/C PRESS 2	TANGGAL	05-Nov	12-Nov	21-Nov	28-Nov		
			LUXMETER	1448	1376	1411	1302	0	
		M/C PRESS 3	TANGGAL	05-Nov	12-Nov	21-Nov	28-Nov		
			LUXMETER	2372	2355	2443	1681	Δ	
		M/C PRESS 4	TANGGAL	05-Nov	12-Nov	21-Nov	28-Nov		
			LUXMETER	1997	1616	1512	1425	Δ	

NO	CUSTOMER	LINE	HASIL CHECK LUX METER						STANDART
			BULAN	DESEMBER					
			MINGGU KE	1	2	3	4	KET	
2	TMIIN	ASSY 660 A	TANGGAL	05-Dec	09-Dec	19-Dec	26-Dec		1200 - 1500
			LUXMETER	1884	1517	1851	1868	Δ	
		ASSY 650 A	TANGGAL	05-Dec	09-Dec	19-Dec	26-Dec		
			LUXMETER	2199	1376	1858	2011	Δ	
	SIM	ASSY YHA/YL8	TANGGAL	05-Dec	09-Dec	19-Dec	26-Dec		
			LUXMETER	2075	1668	2074	2009	Δ	
	MMKI	ASSY 4L45W	TANGGAL	05-Dec	09-Dec	19-Dec	26-Dec		
			LUXMETER	1713	1620	1746	1845	Δ	
	HPM	DOUBEL CHECK	TANGGAL	05-Dec	09-Dec	19-Dec	26-Dec		

		HPM	LUXMETER	2156	1421	1631	1716	Δ	
	HMMI & SIM	DOUBEL CHECK	TANGGAL	05-Dec	09-Dec	19-Dec	26-Dec		
		HMMI & SIM	LUXMETER	1946	1535	1631	1642	Δ	

Tabel 1.1

Data Check Luxmeter Lingkungan Departemen Headlining Press (lanjutan)

NO	CUSTOMER	LINE	HASIL CHECK LUX METER						STANDART
			BULAN	DESEMBER					
			MINGGU KE	1	2	3	4	KET	
2	HPM	ASSY HPM	TANGGAL	05-Dec	09-Dec	19-Dec	26-Dec		1200 - 1500
			LUXMETER	1819	1652	1513	1671	Δ	
		ASSY HPM	TANGGAL	05-Dec	09-Dec	19-Dec	26-Dec		
			LUXMETER	1754	1314	1511	1621	Δ	
	ALL CUSTOMER	M/C PRESS 2	TANGGAL	05-Dec	09-Dec	19-Dec	26-Dec		
			LUXMETER	1372	1448	1642	1655	Δ	
		M/C PRESS 3	TANGGAL	05-Dec	09-Dec	19-Dec	26-Dec		
			LUXMETER	2299	1325	1449	1621	Δ	
		M/C PRESS 4	TANGGAL	05-Dec	09-Dec	19-Dec	26-Dec		
			LUXMETER	2104	1457	1654	1513	Δ	
KETERANGAN									
0		OK							
Δ		PERLU CEK/PERBAIKAN							

Sumber: PT. Inoac Polytechno Indonesia, 2020

Berdasarkan tabel di atas data *check luxmeter* lingkungan departemen headlining press bisa dilihat hampir diseluruh line produksi pencahayaan tidak stabil dari hasil pengecekan disetiap minggu berbeda dan bisa disimpulkan pencahayaan di line tersebut memerlukan pengecekan lebih lanjut ataupun perbaikan oleh bagian terkait untuk bisa menyesuaikan standar pencahayaan di departemen headlinig press.

Alex S. Nitisemito dalam Arta Adi Kusuma (2013:21) mengatakan “faktor Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari”. Pekerjaan yang menuntut ketelitian sangat memerlukan penerangan yang maksimal. Berdasarkan observasi dan wawancara terhadap karyawan pencahayaan pada siang hari bisa mencapai 2000 lux melebihi standar yang ditetapkan, karena adanya sinar matahari yang berlebih masuk ke ruangan tersebut mengakibatkan pengelihataan menjadi kabur karena terlalu

banyak cahaya dan suhu di ruangan menjadi panas. Beberapa faktor lingkungan yang mempengaruhi produktivitas karyawan di Departemen Headlining Press ini mengingat suhu udara yang panas mengakibatkan karyawan cepat lelah dan berkeringat menimbulkan rasa tidak nyaman timbul dalam bekerja sehingga menurunkan produktivitas karyawan tersebut. Menurut McGuire dan McLaren dalam Awan (2015) *“found that a working environment has a strong impact on employess well being and develops interaction, collaboration and innovation and increase job satisfaction”* (menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak kuat pada kesejahteraan karyawan dan mengembangkan interaksi, kolaborasi dan inovasi serta meningkatkan kepuasan kerja).

Faktor disiplin kerja juga mempengaruhi target produktivitas selain dari faktor dari lingkungan kerja tadi. Disiplin pada dasarnya adalah penegendalian diri dengan mampu mengontrol tindakan yang merujuk pada aturan yang telah dibuat untuk ditaati dan dijalankan. Karyawan yang disiplin kerjanya bagus merupakan suatu kebutuhan organisasi untuk menunjang produktivitasnya sehingga target-target yang diharapkan bisa tercapai secara optimal sebaliknya disiplin kerja yang rendah sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan yang mengakibatkan kinerja menurun dan target tidak tercapai.

Disiplin kerja yang baik itu menunjukkan kesadaran karyawan yang selalu tepat waktu, melakukan pekerjaan sesuai dengan standar, patuh pada semua aturan yang dibuat perusahaan. Untuk tercapainya target perusahaan perlu adanya standar disiplin dengan membuat perjanjian atau peraturan yang didalamnya terdapat kesepakatan tentang pelanggaran dan sanksi yang jelas terhadap pelanggaran tersebut agar dapat dipahami oleh seluruh karyawan.

Departemen Headlining Press mempunyai target-target organisasinya demi menunjang produktivitas agar bisa terkontrol sehingga karyawan dituntut untuk disiplin dalam bekerja. Berdasarkan observasi dan wawancara kepada pimpinan Departemen Headlining Press masih sering terjadi karyawan yang absen kerja secara memdadak dengan alasan yang belum jelas, dalam satu hari dua sampai tiga orang karyawan dalam satu line produksi tidak masuk sehingga dampak dari karyawan tidak masuk tersebut mengganggu jalannya produksi akibat dari kekosongan operator yang menjalankan pekerjaan yang seharusnya, akibat dari

kejadian tersebuta pimpinan di Departemen Headlining Press melakukan pergantian karyawan yang diambil dari line produksi lain sehingga line tersebut menjadi terlambat dalam memenuhi target yang seharusnya dihasilkan dalam satu shift normal.

Menurut Hasibuan (2016:194) “pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi seperti, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut”.

Berdasahrkan observasi dan wawancara kepada karyawan di Departemen Headlining Press komunikasi antara atasan dengan bawahan kurang begitu baik sehingga tindakan indisepliner yang dilakukan karyawan kurang mendapat perhatian dan ketegasan dari pimpinan untuk melakukan pencegahan dan pemahaman kepada karyawan bagaimana pentingnya menjaga disiplin agar produktivitas karyawan di Departemen Headlining Press tidak menurun, berikut tabel absensi karyawan di Departemen Headlining.

Tabel 1.2
Kehadiran Karyawan Departemen HL Press
Periode Juli s/d Desember 2019

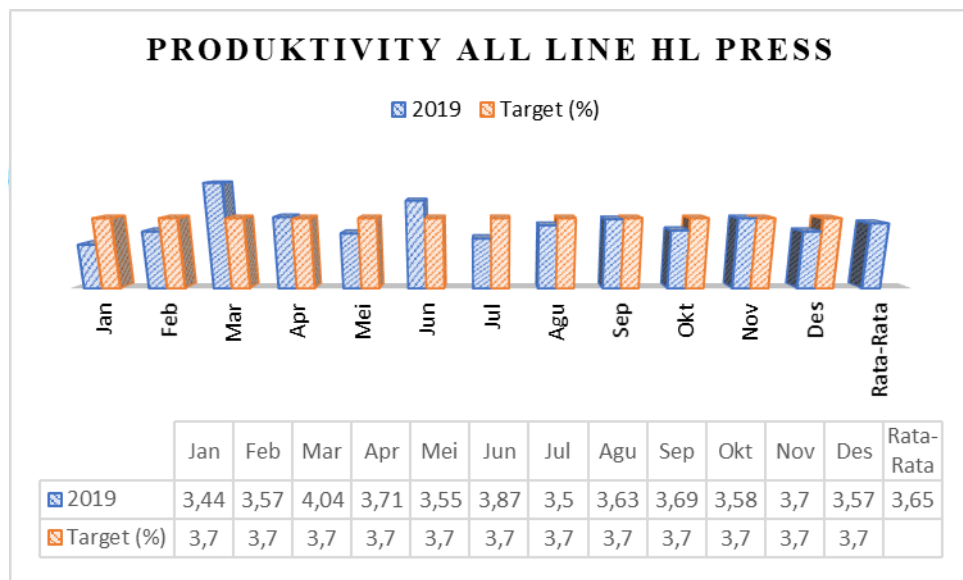
NO	BULAN	TOTAL MAN POWER	WORKING DAY	TOTAL WORKING DAY	ATTENDANCE					EFFECTIVE DAY	% ATTENDANCE
					M	I	S	SO	C		
1	JULI	63	23	1449	0	0	10	0	69,5	1369,5	94,5
2	AGUTUS	63	22	1386	0	1	6	0	59,5	1319,5	95,2
3	SEPTEMBER	63	21	1323	0	1	7	0	37	1278	96,6
4	OKTOBER	63	23	1449	0	1	7	0	52	1389	95,9
5	NOVEMBER	63	21	1323	0	5	5	0	53,5	1259,5	95,2
6	DESEMBER	63	20	1260	0	1	6	0	104,5	1148,5	91,2
										RATA- RATA	94,8

Sumber: HRD PT. Inoac Polytechno Indonesia

Berdasarkan tabel 1.2 absensi karyawan departemen HL Press periode juli s/d desember 2019 diatas disetiap bulannya hampir dipastikan beberapa karyawan ada yang tidak masuk kerja, dari total hari kerja yang seharusnya dalam satu bulan kehadiran karyawan hanya bisa mencapai tertinggi yaitu pada bulan september sebesar 96,6 % masih jauh dari harapan manajemen dari kehadiran tersebut dan rata-rata untuk 6 bulan terakhir tahun 2019 sebesar 94,8 % ini tentu akan berdampak pada produktivitas kerja yang dihasilkan di departement HL press jauh dari target yang telah ditentukan.

Gambar 1.1

Target Productivity All Line Departemen HL Press



Sumber: Departemen HL Press, diolah 2020.

Berdasarkan Gambar 1.1 target *productivity all* yang ditetapkan oleh manajemen sebesar 3,7% hanya beberapa bulan yang bisa mencapai target yakni bulan maret, april, juni dan november beberapa bulan lainnya tidak bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh manajemen. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan di departemen HL Press mengatakan bahwa masih banyak karyawan yang mengajukan cuti secara mendadak karena kepentingan karyawan tersebut, sesuai dengan data kehadiran alasan cuti terbanyak dibandingkan dengan alasan karyawan meninggalkan pekerjaan lainnya seperti mangkir, ijin, sakit ataupun karyawan yang sakit dan dirawat di rumah sakit, cuti mendadak sebenarnya

bertentangan dengan aturan perusahaan yaitu mengharuskan karyawan yang akan mengambil cuti diwajibkan untuk mengajukan cuti 7 hari sebelum hari cuti agar pimpinan bisa menyiapkan pengganti karyawan yang cuti tersebut. Banyaknya karyawan yang cuti mendadak itu menandakan kesadaran karyawan tentang disiplin terhadap aturan perusahaan yang masih kurang dan lemahnya pengawasan dan ketegasan dari pimpinan menjadikan hal tersebut kurang mendapat perhatian.

Pada penelitian yang dilakukan Santoso (2019) dalam tesis yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Adhi Karya Proyek Renovasi Dan Pengembangan Stadion Manahan Surakarta)” Menunjukkan variabel produktivitas kerja dipengaruhi secara kuat oleh variabel disiplin kerja karyawan, kemudian penelitian lainnya dari Handaru Miftachuljana Susita (2019) dalam jurnal “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Artolite Indah Mediatama)” menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada dan belum adanya penelitian yang diajukan parafrase seperti judul oleh peneliti ini yang dilakukan di PT. Inoac Polytechno Indonesia di Departemen Headlining Press maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia Departemen Headlining Press”.

1.2 Identifikasi Masalah

Telah teridentifikasi sesuai uraian latar belakang yang ada, maka permasalahan yang ada adalah sebagai berikut:

1. Terdapat banyak departemen produksi yang memungkinkan lingkungan kerja di tiap departemen sangat berbeda-beda satu sama lain dan mempunyai karakter tersendiri yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan pada saat bekerja.
2. Pencahayaan yang dialami oleh karyawan, adanya ketidaksesuaian standar lux pencahayaan terutama di area pengecekan

3. Ada penurunan produktivitas karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia di Departemen Headlining Press.
4. Lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk menunjang Produktivitas karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia Departemen Headlining Press.
5. Kurangnya rasa nyaman atau kepuasan dalam bekerja yang diakibatkan dari lingkungan kerja PT. Inoac Polytechno Indonesia Departemen Headlining Press.
6. Kurangnya disiplin kerja karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia Departemen Headlining sPress menurun.
7. Kurangnya ketegasan pimpinan karyawan sehingga mengakibatkan produktivitas PT. Inoac Polytechno Indonesia Departemen Headlining Press menurun.
8. Komunikasi antara atasan dan bawahan kurang begitu berjalan dengan baik sehingga tindakan indisipliner karyawan tidak diperhatikan.
9. Kurangnya rasa tanggung jawab pada setiap karyawan sehingga tidak memikirkan dampak dari cuti mendadak.

1.3 Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah penelitian fokus pada pokok permasalahan berikut ini:

1. Penelitian dibatasi dalam lingkup konsentrasi di bidang *managemet* fokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Disesuaikan dengan judul yang diajukan yang akan membahas tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.
3. Pengamatan dan penelitian terbatas pada PT. Inoac Polytechno Indonesia Departemen Headlining Pres.
4. Metode analsis pada Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif.
5. Analisi regresi linear berganda di gunakan sebagai alat analisis pada penelitian ini.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja pada PT. Inoac Polytechno Indonesia Departemen Headlining Press?
2. Bagaimana disiplin kerja pada karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia Departemen Headlining Press?
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia Departemen Headlining Press?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia Departemen Headlining Press ?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia Departemen Headlining Press ?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia Departemen Headlining Press ?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian selalu bertujuan memecahkan masalah yang ada sehingga penelitian ini mempunyai tujuan:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan lingkungan kerja PT. Inoac Polytechno Indonesia Departemen Headlining Press?
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan disiplin kerja karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia Departemen Headlining Press?
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan produktivitas kerja karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia Departemen Headlining Press?
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia Departemen Headlining Press ?
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia Departemen Headlining Press ?

6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia Departemen Headlining Press ?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan manfaat yang berguna bagi peneliti, umumnya bagi khalayak luas sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis khususnya yang berkaitan dengan kedisiplinan, komitmen, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

Dapat digunakan sebagai referensi agar organisasi dapat mengetahui apa saja yang harus dipertikan dan ditingkatkan lagi.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Memberikan sumbangan pemikiran dan referensi bagi peneliti selanjutnya, dan peneliti selanjutnya dapat membandingkan dan mempertimbangkan penelitian yang dilakukannya.

