

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan zaman, sumber daya manusia bukan hanya sebagai sumber daya manusia bukan hanya sebagai sumber daya, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Dalam hal ini sumber daya manusia sangatlah penting perannya bagi perusahaan yang saat ini berhadapan dengan berbagai masalah untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian dari manajemen perusahaan yang memberikan kontribusi yang signifikan. Walaupun bagian manajemen lain seperti keuangan, pemasaran, dan operasional berjalan baik, namun bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan handal maka hasil kerja tidak maksimal.

Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan ataupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan di mulai dari sumber daya manusianya itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan. Dengan kata lain, perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Agar sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi yang optimum terhadap kemajuan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia. Pengertian manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia menurut E. B. Flippo (adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan

dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Terdapat faktor-faktor penting yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang sangat berpengaruh dalam hal meningkatkan serta mengembangkan perusahaan seperti: kinerja karyawan, disiplin, motivasi, dan lain-lain. Perusahaan dapat dikatakan akan berkembang apabila kinerja karyawan, kedisiplinan karyawan, motivasi karyawan tersebut dinilai baik, sebaliknya apabila faktor-faktor tersebut dinilai buruk perusahaanpun akan sulit berkembang. Masalah inilah yang sering kita temukan dalam perusahaan, etika suatu perusahaan yang tidak bisa mengelola sumber daya manusianya.

Produktivitas karyawan dapat di ukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik produktivitas nilai. Fisik produktivitas di ukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas di ukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, prilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen, terhadap pekerjaan/tugas. Oleh karena itu di ukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, di samping banyaknya variabel, juga ukurannya yang digunakan sangat bervariasi.

Produktivitas karyawan adalah semakin tinggi hasil produktivitas karyawan maka semakin tinggi tingkat disiplin kerjanya.

Disiplin kerja mempunyai arti penting bagi perusahaan dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan, perusahaan begitupun adanya disiplin kerja yang baik pada karyawan, perusahaan tersebut akan lebih mudah mencapai tujuan, Karena setiap karyawan yang disiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik. Jadi disiplin itu adalah sebuah kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kedisiplinan adalah salah faktor penting dalam suatu organisasi. Dikaitkan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi-pestaasi kerja yang di capai. Disiplin merupakan cerminan besarnya tanggung jawab yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang.

Pentingnya peran disiplin kerja juga di kemukakan oleh Hasibuan (2007) yang berpendapat bahwa disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu di tegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat di tingkatkan. Oleh sebab itu perlu di tanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya.

Berdasarkan pemahaman mengenai definisi lingkungan kerja, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan yang di bebankan, yang meliputi kondisi material (fisik) dan kondisi psikologi (non fisik).

Suatu kondisi lingkungan kerja di katakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, dan aman nyaman kesesuaian lingkungan kerja dapat di lihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung di perolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Alex S Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di kerjakan. Sedangkan Lewa dan Subowo (2005) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja di desain

semakin rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Charoen Pokhand Jaya Farm kabupaten Tangerang adalah anak perusahaan dari Charoen Pokhand Indonesia Group, adapun usaha peternakan PT. Charoen Pokhand Jaya Farm kabupaten Tangerang meliputi:

Farm GP (Grand Parent), usaha ini di bidang pemeliharaan induk ayam ras yang masih asli yang di dapat dengan Charoen Pokhand dapat diumpamakan seperti benih yang tumbuh berkembang, di mulai pada tahun 1921 dua bersaudara China EK Chau dan Chia Seo Woy meninggalkan China selatan untuk mendapatkan usaha di Siam Thailand.

Usaha mereka di mulai dengan mendirikan sebuah toko yang di kelola bersama, toko tersebut khusus menjual bibit tumbuh-tumbuhan, pupuk dan obat-obatan pembasmi serangga.

Pada darsa warsa berikutnya, keluarga ini mengembangkan usahanya ke China dan Hongkong dengan bentuk usaha perdagangan babi dan telur ayam. Pada tahun 1951, mereka secara resmi mendaftarkan perusahaannya dengan "*Charoen Pokhand*" yang dalam bahasa Thailand berarti "*pangan yang melimpah*". Pada tahun 1953 pabrik pakan Charoen Pokphand yang pertama di dirikan, perusahaan ini menyediakan bibit-bibit tanaman bagi petani kemudian membeli hasil panen dari petani dan memprosesnya menjadi pakan ternak.

Dari tahun ke tahun perusahaan ini semakin maju, seiring dengan meningkatnya permintaan pakan ternak maka pada tahun 1970 an perusahaan Charoen Pokhand melebarkan sayapnya ke Indonesia. Perusahaan Charoen Pokhand Indonesia didirikan pada tahun 1971 sebagai anak perusahaan dari Charoen Pokhand Overseas Investment Co. Ltd. Hal ini di tandai berdirinya pabrik pakan ternak terbesar dan termodern di Indonesia saat itu.

Sebagai akibat dari semakin meningkatnya konsumsi pangan dan pertambahan jumlah penduduk yang sangat pesat, menyebabkan tinggi juga permintaan jumlah barang. Maka Charoen Pokhand Indonesia semakin mengembangkan sayap usahanya bukan hanya menyediakan pakan ternak saja tetapi juga bergerak dibidang perunggasan baik Grand Parent, Parent Stock dan Hatchery (penetasan), sehingga membawa Charoen Pokhand Indonesia menjadi perusahaan pakan ternak dan peternakan unggas yang terkemuka di Indonesia.

Dalam kegiatan usahanya yang terus menerus berkembang secara tidak langsung perusahaan Charoen Pokhand Indonesia telah ikut serta dalam membantu program pemerintah bagi pembangunan terutama dalam hal penyediaan sumber protein hewan yang mengandung gizi tinggi dengan harga terjangkau dan ikut serta dalam mengembangkan agro industri dan aqua kultur di Indonesia serta dapat menciptakan lapangan kerja dan mengembangkan tenaga kerja yang terampil dan produktif.

Dalam usaha untuk mencapai tujuan jangka panjang, perusahaan Charoen Pokhand Indonesia semakin melebarkan dan mengembangkan tenaga keja yang terampil dan produktif.

Dalam usahanya untuk mencapai tujuan jangka panjang, perusahaannya yang berhubungan dengan pakan ternak, seperti:

1. Peternakan ayam
2. Pertambakan
3. Distributor obat-obatan
4. Pabrik alat peternakan dan pertanian
5. Pabrik karung pakan
6. Pabrik makanan olahan dll.

Cara import :

- a. Farm PS (Parent Stock), di Farm ini memelihara ayam ras keturunan GP (Grand Parent) yang telah di tetaskan sebagai ayam bibit.
- b. Farm Komersial, yaitu anak ayam keturunan dari PS (Parent Stock) untuk di pelihara oleh para Farm Komersial (perternak ayam potong/broiler) yang selanjutnya di pasarkan ke masyarakat dan perusahaan pengolahan sebagai makanan konsumsi.
- c. Hatchery, Baik Grand Parent maupun Parent Stock maing-masing mempunyai Hatchery (tempat penetasan) Hasil tetas dari farm Parent Stock dikirim ke Farm Komersial (para peternak ayam yang membutuhkan).

Seiring dengan perkembangan PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Kabupaten Tangerang saat ini telah memiliki banyak cabang yang tersebar di wilayah Tangerang, Sulawesi, dan Nusa Tenggara bahkan di kawasan Asia Tenggara.

Berdasarkan hasil observasi penelitian di lapangan dapat dilihat dari tabel tingkat kehadiran karyawan pada bulan januari-desember tahun 2019 PT.Charoen Pokhand Jaya Farm Kabupaten Tangerang mengalami adanya penurunan dan kenaikan pada absen karyawan setiap bulannya.

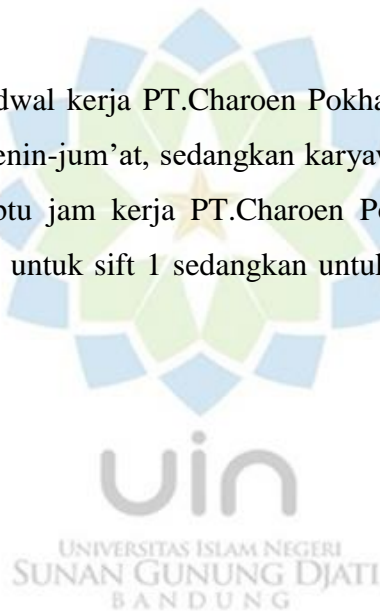
Masalah lainnya terkait dengan lingkungan kerja adalag segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti fasilitas yang di berikan oleh perusahaan kurang memadai seperti AC yang kurang optimal sehingga dalam melakukan proses bekerja karyawan tidak maksimal karena kurang nyaman berada dalam lingkungan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Indra, sekalu kordinator lapangan kerja PT.Charoen Pokhand Jaya Farm Kabupaten Tangerang

pada tanggal 20 januari 2020 di ruang meeting PT.Charoen mengenai lingkungan kerja karyawan mengenai absensi kehadiran yang setiap bulan ada yang turun dan ada yang naik. Karyawan PT.Charoen Pokhand Jaya Farm berjumlah 84 pegawai terdiri dari masing-nasing bagian, yaitu :

- 1) Tranfer
- 2) Hollding
- 3) Pullchik
- 4) Cleaning
- 5) Vaksinator
- 6) Mekanik

Mengenai jadwal kerja PT.Charoen Pokhand Jaya Farm staf kantor bekerja dari hari senin-jum'at, sedangkan karyawan produksi masuk kerja dari hari senin-sabtu jam kerja PT.Charoen Pokhand Jaya farm masuk pukul 07-16.30 itu untuk sift 1 sedangkan untuk sift 2 masuk pada pukul 06-02.



Pada tabel berikut adalah informasi tabel terkait jumlah keryawan pertahun.

Tabel 1. 1
Jumlah Karyawan Pertahun
PT.Charoen Pokphand Jaya Farm kabupaten Tangerang

Unit : Hatchery Manis

No	Bagian	Tahun	Jumlah Karyawan
1	Karyawan Produksi	2018	41
	Masuk	0	
	Keluar	0	
	Total		41
2	Karyawan Vaksinator	2018	24
	Masuk	3	
	Keluar	1	
	Total		26
3	Staf SCM	2018	14
	Masuk	0	
	Keluar	0	
	Total		14

	Bagian	Tahun	Jumlah Karyawan
1	Karyawan Produksi	2019	41
	Masuk	6	
	Keluar	1	
Total			46
2	Karyawan Vaksinator	2019	24
	Masuk	3	
	Keluar	3	
Total			24
3	Staf SCM	2019	14
	Masuk	2	
	Keluar	2	
Total			14

*Sumber : Kordinator Lapangan PT.Charoen Pokphand Jaya Farm
Kab.Tangerang*

Pada tabel berikut adalah informasi tabel terkait cuti keryawan.

Tabel 1. 2

Sistem Ketidakhadiran / Cuti Karyawan

PT.Charoen Pokphand Faya Farm Kabupaten Tangerang

No	Jenis	Keterangan
1	Cuti Tahunan	12 hari kerja /18 bulan
2	Cuti Keluarga	2 hari kerja
3	Cuti Bersalin	4 hari kerja
4	Cuti Kecelakaan / Sakit	3 hari kerja
5	Cuti Berduka	3 hari kerja

*Sumber : Kordinator Lapangan PT.Charoen Pokphand Jaya Farm
Kab.Tangerang*

Pada tabel berikut adalah informasi tabel terkait tingkat kehadiran.

Tabel 1. 3

Tingkat Kehadiran Karyawan Bulan Januari - Desember Tahun 2019

PT.Charoen Pokphand Jaya Farm Kabupaten Tangerang

TINGKAT KEHADIRAN KARYAWAN	BULAN											
	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGS	SEP	OKT	NOV	DES
	97%	82%	94%	83%	86%	78%	98%	93%	88%	96%	91%	95%

*Sumber : Kordinator Lapangan PT.Charoen Pokphand Jaya Farm
Kab.Tangerang*

Pada hasil pengamatan/observasi lapangan pada PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Kabupaten Tangerang yang di laksanakan pada tanggal 20

januari 2020. Lingkungan kerja sesagala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau keryawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Terdapat beberapa fasilitas yang kurang memadai, seperti AC yang kurang optimal, dan tempat beribadah yang kurang nyaman, tingkat kedisiplinan yang masih kurang, dan terdapat kendala di mesin dalam memproduksi.

Berdasarkan uraian singkat dari latar belakang permasalahan diatas, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut, apakah ada keterkaitan seperti yang diungkapkan diatas dengan isu-isu yang berkenaan dengan penelitian yang berjudul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. CHAROEN POKPHAND JAYA FARM KABUPATEN TANGERANG"**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka untuk lebih mengarah pembahasan dalam penelitian masalah, di perlukan adanya identifikasi masalah, untuk lebih jelasnya identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Fasilitas yang di berikan oleh perusahaan di rasa kurang memadai, seperti AC yang tidak optimal, dan tempat beribadah yang kurang memadai sehingga dalam melakukan proses bekerja kurang maksimal dan karyawan tidak nyaman berada di lingkungan tersebut.
2. Tingkat kedisiplinan yang masih kurang karena ada beberapa karyawan yang masuk atau pulang tidak tepat waktu
3. Gagal tetas telur dari setiap produksi dalam sebulan 16 kali produksi dan dalam seminggu itu 4 kali produksi dalam produksi bisa mncapai

4 mesin sama dengan 4000 box. Setiap produksi bisa terjadi ke gagal tetas telur yang di maksud dengan kegagalan tetas telur karena kurang bagusnya temperatur. Dalam sekali produksi dapat gagal tetas telur bisa mencapai 0-3% mengalami kegagalan tetas telur.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitiannya itu sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Kabupaten Tangerang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas keryawan PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Kabupaten Tangerang?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Kabupaten Tangerang?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas yang akan penulis kaji dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Kabupaten Tangerang.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Kabupaten Tangerang.
3. Untuk mengetahui sapakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Kabupaten Tangerang.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan memberikan kegunaan bagi beberapa pihak, baik yang terlibat maupun tidak terlibat dalam penelitian ini dan pihak-pihak yang lain yang membutuhkan.

1. Bagi Akademik

- a. Hasil penelitian ini di harapkan bisa menjadi referensi dan bacaan ilmiah sehingga dapat digunakan sebagai acuan penulisan ilmiah atau penelitian di masa yang akan datang khususnya topik mengenai manajemen sumber daya manusia.
- b. Dengan adanya hasil penelitian ini bisa menjadi penambahan bahan kajian sebelumnya.

2. Bagi perusahaan

- a. Penulis berharap hasil penelitian dapat memberikan masukan sebagai sumber informasi, dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dalam sebuah perusahaan.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam penelitian lanjutan di masa yang akan datang

3. Bagi Peneliti

- a. Peneliti dapat mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan dan mengetahui langsung bagai mana faktor tersebut mempengaruhi kinerja dengan mengaplikaskannya pada objek penelitian.
- b. Menerapkan mata kuliah yang sudah di pelajari sebelumnya pada dunia kerja yang sesungguhnya.

F. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel-variabel yang akan di teliti di bedakan menjadi dua yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*), maka kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat digambarkan dalam kerangka pemikiran pada gambar 1.1 berikut :

1. Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk di perhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (penerangan yang cukup, suhu udarayang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antara karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan saran dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. (Sutrisno 2010).

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Disiplin Kerja merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawan.

Pada umumnya Disiplin Kerja yang baik apabila pegawaidatang kekantor ataupun keperusahaan dengan teratur dan tepat waktu (Hasibuan 2007).

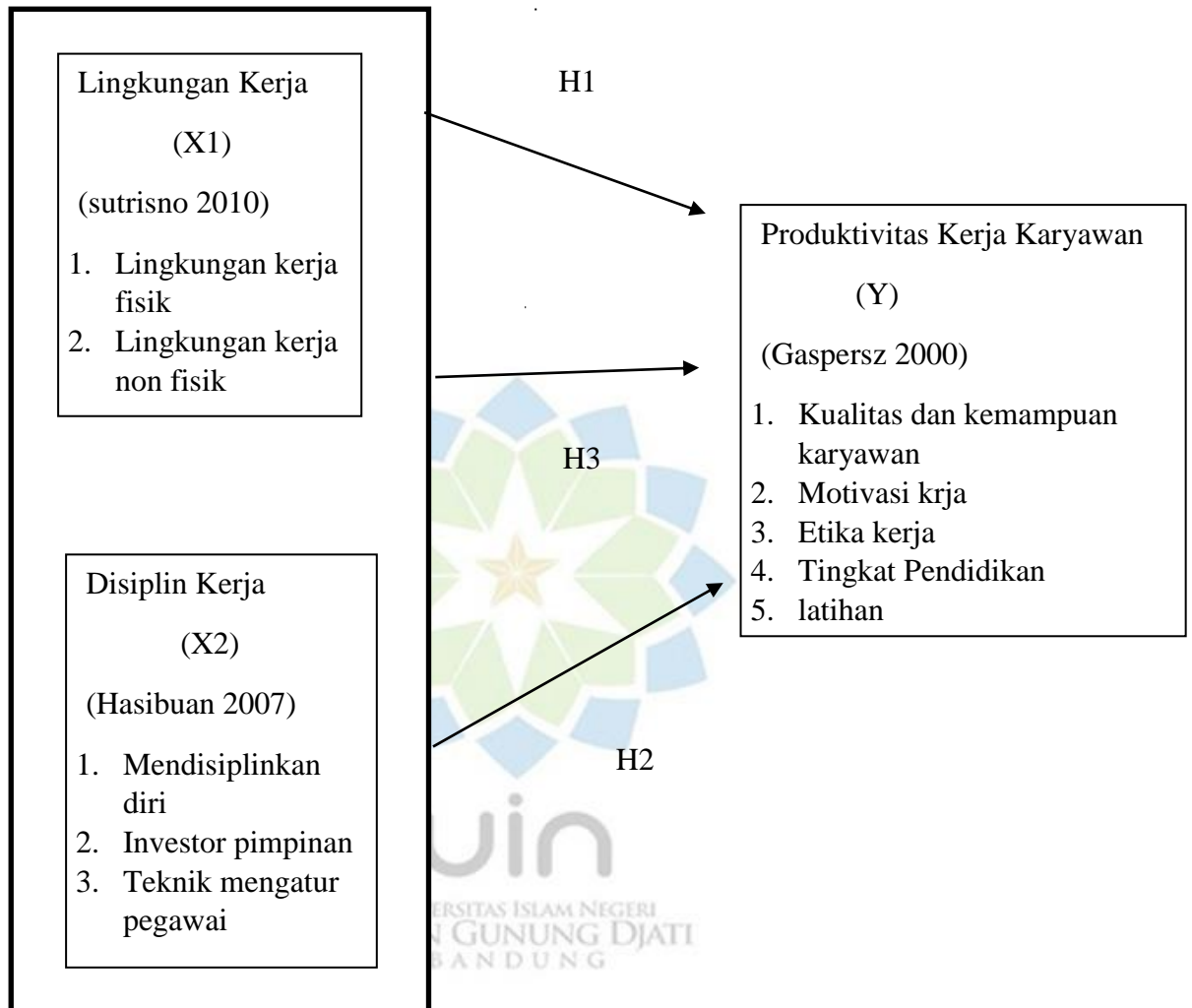
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Karyawan yang diharapkan adalah yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang optimal.

Produktivitas memerlukan sikap mental yang di landasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini (Gaspersz 2000)



Gambar 1. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : diolah penulis 2020

Keterangan : ————— : Pengaruh Parsial

----- : Pengaruh Simultan

G. Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, yang digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, penelitiannya antara lain:

Kajian-kajian Penelitian Terdahulu :

Tabel 1. 4
Penelitian Tedahulu

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan	
					Persamaan	Perbedaan
1	Nita Wahyu Wulandari (2009)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan batik Dewi Brotojoyo Sragen.	Metode analisis regresi, sumber dan jenis data perimer.	Terdapat pengaruh positif signifikan antara produktivitas karyawan.	Persamaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti, terletak pada Lingkungan kerja (X1), produktivitas karyawan (Y)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, Terhadap Pengaruh lingkungan kerja (X1), Objek penelitiannya
2	Linda Prasepti, (2003)	Pengaruh stress Kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. surya Sakti Utama Surabaya.	Metode analisis Regresi	Terdapat pengaruh Yang negative signifikan Antara variabel stress Kerja dengan Kinerja karyawan.	penelitian terdahulu dan yang Perbedaan antara saya teliti, terletak pada pengaruh stress kerja (X1), produktivitas karyawan (Y)	Perbedaan antar penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, tempat objek penelitiannya

3	(Tanjung & Hutagalung, 2018)	<p>Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga</p>	<p>Hasil Perhitungan koefisien determinasi diperoleh 62,1%, hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh faktor stress kerja sebesar 62,1%, sedangkan sisanya sebesar 37,9%</p>	<p>Dalam Penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan variabel Y. Sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya, H3 Stres Kerja (X2) 1. Stress on the Job 2. Stress off the Job (Handoko, 2014) Produktivitas Kerja (Y) 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3.</p>	<p>penelitian terdahulu dan yang Perbedaan antara saya yang teliti, terletak pada pengaruh stress kerja (X1), produktivitas karyawan (Y)</p>	<p>Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, Terhadap Pengaruh lingkungan kerja (X1), Objek penelitiannya</p>
				<p>Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6.</p>		

				<p>Efisiensi (Sutrisno, 2010)</p> <p>Lingkungan Kerja (X1) 1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja non Fisik (Sedarmayanti, 2010)</p> <p>Di pengaruhi oleh faktor lain. sampel dan metode penelitian yang digunakan.</p>		
4	Wibowo (2014)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)	Explanatory Research	Variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Persamaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada, lingkungan kerja (Y)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, disiplin kerja (X2), dan produktivitas karyawan (Y), objek penelitiannya

5	Sarah (2016)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)	Explanatory Research	Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Persamaan antara penelitian terhadap dan yang saya teliti terletak pada, Lingkungan kerja (X1), dan Produktivitas karyawan (Y)	Perbedaan antar penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, disiplin kerja (X2), Objek penelitiannya
6	Arta Adi Kusuma (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. (Skripsi)	Explanatory Research	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Muria Semarang berhubungan secara positif.	Persamaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada, lingkungan kerja (X1), dan produktivitas karyawan (Y)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, Disiplin kerja (Y), Objek penelitiannya

7	Diana Hairani Sofyan (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. (Jurnal)	Explanatory Research	Ada dua variabel yang digunakan, yaitu Lingkungan Kerja (independent variabel) dan Kinerja kerja(dependent variabel). Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja	Persamaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada lingkungan kerja (X1), dan produktivitas karyawan (Y)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, disiplin kerja (Y), Objek penelitiannya
---	-----------------------------	--	----------------------	--	--	--

				terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.		
8	Chintya Novita Hidayat (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pt. Keramik Diamond. (Jurnal)	Explanatory Research	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang lebih dominan.	Persamaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada, lingkungan kerja (X1), dan produktivitas karyawan (Y)	Perbedaan antara penelitian terdahulu yang saya teliti adalah, disiplin kerja (Y), Objek penelitiannya

H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian serta uraian di atas, maka di dapatkan suatu hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis Pertama

Ha : Terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Kabupaten Tangerang.

Hipotesis Kedua

Ha: Terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Chareon Pokphand Jaya Farm Kabupaten tangerang.

Hipotesis Ketiga

Ha : Terdapat pengaruh simultan dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Kabupaten Tangerang.

