



**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, LOYALITAS, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT JASA MARGA
TOLLROAD OPERATOR CABANG
MEDAN-BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MASDODI LAIA
NPM. 1815310743

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA TOLLROAD
OPERATOR CABANG MEDAN - BINJAI

NAMA : MASDODI LAIA
N.P.M : 1315310743
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 28 November 2022

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.



DIKETAHUI

KETUA PROGRAM STUDI



Husri Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Emi Wakhyuni, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Surya Asih, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

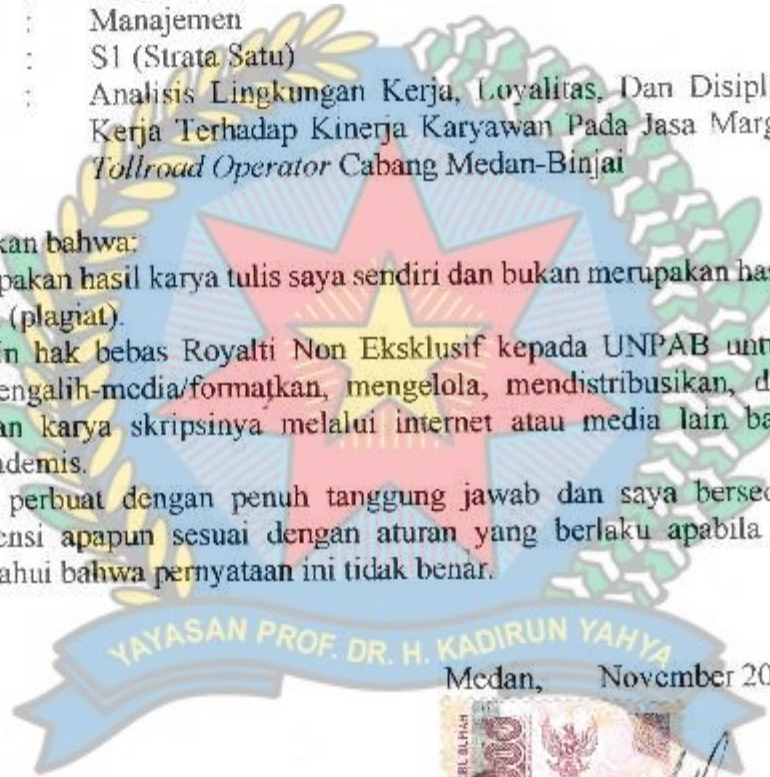
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Masdodi Laia
Npm : 1815310743
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Analisis Lingkungan Kerja, Loyalitas, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Marga Tollroad Operator Cabang Medan-Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, November 2022



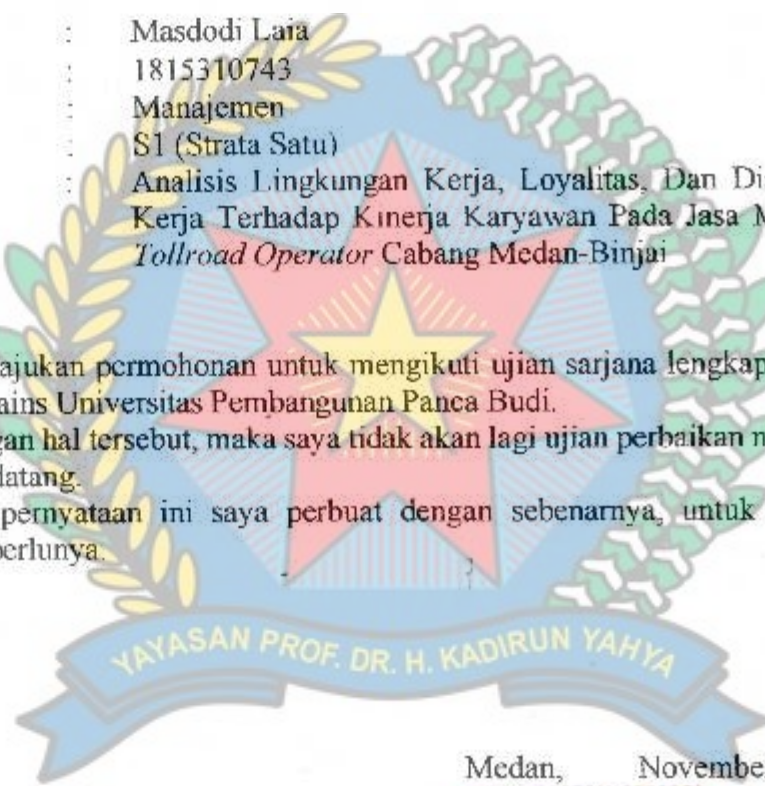
Masdodi Laia

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Masdodi Laia
Npm : 1815310743
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Analisis Lingkungan Kerja, Loyalitas, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Marga Tollroad Operator Cabang Medan-Binjai

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Medan, November 2022



Masdodi Laia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 responden dengan penentuan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} (6,504) > t_{tabel} (1,66980)$ dengan tingkat sig $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai. (2) Variabel loyalitas memiliki nilai $t_{hitung} (3,268) > t_{tabel} (1,66980)$ dengan tingkat sig $0,002 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel loyalitas (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai dan (3) Variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} (2,045) > t_{tabel} (1,66980)$ dengan tingkat sig $0,045 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai. (4) Variabel lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja memiliki nilai $F_{hitung} (45,208) > F_{tabel} (2,76)$ dengan tingkat sig $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), loyalitas (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai, (5) sedangkan besarnya pengaruh yang diberikan variabel *independent* terhadap variabel dependen sebesar 67,1%. Sementara sisanya sebesar 32,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Loyalitas, Disiplin Kerja, dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the positive and significant influence of work environment, loyalty, and work discipline on employee performance at PT Jasa Marga Tollroad Operator Medan-Binjai branch either partially or simultaneously. This study uses quantitative methods with data analysis techniques used, namely multiple linear regression. The sample in this study was 66 respondents with the determination of the sample using saturated sampling technique. The results showed that: (1) The work environment variable has a t value (6.504) > t table (1.66980) with a sig level of 0.000 < 0.05 which means that the work environment variable (X1) partially has a positive and significant influence on the performance (Y) of employees at PT Jasa Marga Tollroad Operator Medan-Binjai branch. (2) Loyalty variable has a value of t arithmetic (3.268) > t table (1.66980) with a sig level of 0.002 < 0.05 which means that the loyalty variable (X2) partially has a positive and significant influence on the performance (Y) of employees at PT Jasa Marga Tollroad Operator Medan-Binjai branch and (3) The work discipline variable has a value of t count (2.045) > t table (1.66980) with a sig level of 0.045 < 0.05 which means that the work discipline variable (X3) is partially has a positive and significant effect on the performance (Y) of employees at PT Jasa Marga Tollroad Operator Medan-Binjai branch. (4) The variables of work environment, loyalty and work discipline have a calculated F value (45,208) > F table (2.76) with a sig level of 0.000 < 0.05 which means that the work environment variables (X1), loyalty (X2), and work discipline (X3) simultaneously has a positive and significant effect on the performance (Y) of employees at PT Jasa Marga Tollroad Operator Medan-Binjai branch, (5) while the magnitude of the effect of the independent variable on the dependent variable is 67.1%. While the remaining 32.9% is influenced by other factors outside of this study.

Keywords: *Work Environment, Loyalty, Work Discipline, and Performance*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: **“Analisis Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Cabang Medan-Binjai”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat saya harapkan dan kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., CiQar., CIQnR., CIMMR., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.SC.M, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM., selaku Dosen Pembimbing I (satu) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.
5. Ibu Surya Asih, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.
6. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta, yang selalu memberikan semangat, kasih sayang, doa yang tulus serta dukungan kepada penulis baik moril maupun materiil selama penulis menuntut ilmu di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
7. Pimpinan dan Karyawan PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai yang dengan tulus memberi pengarahan dan bimbingannya.

Penulis juga menyadari bahwa kesalahan dalam pengetikan maupun penyampaian dalam penulisan skripsi ini yang disengaja maupun yang tidak disengaja oleh penulis yang mempunyai keterbatasan. Akhirnya penulis mengharapkan semoga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Terima kasih.

Medan, September 2022

Masdodi Laia
NPM. 1815310743

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	13
1. Batasan Masalah.....	13
2. Rumusan Masalah	14
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	15
1. Tujuan Penelitian.....	15
2. Manfaat Penelitian.....	15
E. Keaslian Penelitian.....	17
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	18
A. Landasan Teori.....	18
1. Kinerja	18
a. Pengertian Kinerja	15
b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja.....	19
c. Indikator Kinerja	21
2. Lingkungan Kerja.....	23
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	23
b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja	23
c. Indikator Lingkungan Kerja	26
3. Loyalitas	27
a. Pengertian Loyalitas	27
b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Loyalitas.....	27
c. Indikator Loyalitas	29
4. Disiplin Kerja	29
a. Pengertian Disiplin Kerja	29
b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja	31
c. Indikator Disiplin Kerja.....	32
B. Penelitian Terdahulu	33

C. Kerangka Konseptual	35
D. Hipotesis.....	38
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	40
A. Pendekatan Penelitian	40
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	40
1. Lokasi Penelitian.....	40
2. Waktu Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel	41
1. Populasi Penelitian	41
2. Sampel Penelitian.....	41
D. Jenis dan Sumber Data Penelitian	42
1. Jenis Data Penelitian	42
2. Sumber Data Penelitian.....	42
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	42
1. Variabel Penelitian	42
2. Definisi Operasional.....	43
F. Teknik Pengumpulan Data.....	46
G. Teknik Analisis Data.....	47
1. Uji Instrumen	47
2. Uji Statistik Deskriptif	48
3. Uji Asumsi Klasik.....	48
4. Uji Regresi Linear Berganda.....	51
5. Uji Hipotesis	52
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Hasil Penelitian	54
1. Gambaran Umum PT Jasa Marga Tollroad Operator Cabang Medan-Binjai	54
2. Deskripsi Responden.....	60
3. Analisis Data	63
a. Uji Instrumen	63
b. Deskriptif Statistik	67
c. Uji Asumsi Klasik.....	69
d. Uji Regresi Linear Berganda.....	73
e. Uji Hipotesis	75
B. Pembahasan	78
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Standar Kerja Realisasi Lalu Lintas Transaksi Pada Gerbang Tol Medan Binjai 4
Tabel 1.2	Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja 5
Tabel 1.3	Hasil Kuesioner Pra Survei Lingkungan Kerja 7
Tabel 1.4	Data Rata-Rata <i>Turnover</i> Karyawan PT Jasa Marga <i>Tollroad Operator</i> 8
Tabel 1.5	Hasil Kuesioner Pra Survey Loyalitas..... 9
Tabel 1.6	Rekapitulasi Absensi Tahun 2020/2021 11
Tabel 1.7	Hasil Kuesioner Pra Survei Disiplin Kerja..... 12
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu 33
Tabel 3.1	Waktu Penelitian 41
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel 43
Tabel 3.3	Alternatif Jawaban Responden 47
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 60
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia..... 61
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 62
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 63
Tabel 4.5	Hasil Validitas Lingkungan Kerja 64
Tabel 4.6	Hasil Validitas Loyalitas 65
Tabel 4.7	Hasil Validitas Disiplin Kerja 65
Tabel 4.8	Hasil Validitas Kinerja 66
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas 67
Tabel 4.10	Hasil Statistik Deskriptif 68
Tabel 4.11	Hasil Pengujian <i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i> 71
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas..... 72
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Linear Berganda 73
Tabel 4.14	Hasil Uji Parsial..... 76
Tabel 4.15	Hasil Uji Simultan 77
Tabel 4.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi 78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 4.1 Logo PT Jasa Marga <i>Tollroad Operator</i>	58
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Jasa Marga <i>Tollroad Operator</i> Cabang Medan-Binjai	59
Gambar 4.3 <i>Histogram</i>	69
Gambar 4.4 <i>Probability Plot</i>	70
Gambar 4.5 <i>Scatter Plot</i>	73



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan perusahaan adalah target yang bersifat kuantitatif dan pencapaian target tersebut merupakan ukuran keberhasilan kinerja perusahaan. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang penting di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi dan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Berkaitan dengan hal ini maka setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja para karyawannya.

Kasmir (2016:182), mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau memenuhi kebutuhan perusahaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ada beberapa aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan diantaranya yaitu lingkungan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, jika unsur tersebut ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, maka akan dicapai suatu hasil kerja yang optimal, ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, serta di tunjang lingkungan kerja yang kondusif, sehat, aman, dan nyaman maka akan mendorong kinerja karyawan, sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi lebih efektif.

Aspek berikutnya yang juga memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu loyalitas kerja karyawan. Sutrisno (2016:23) mengatakan bahwa loyalitas adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya.

Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan, maupun kepada rekan kerja. Diharapkan seorang karyawan mempunyai sikap loyalitas yang tinggi sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dalam suatu perusahaan. Bila loyalitas karyawan menurun, dapat menyebabkan kerugian yang besar bagi perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menjaga kinerja perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang sudah tidak loyal cenderung menunjukkan sikap yang kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini akan memengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri.

Loyalitas dapat terlihat dari adanya kesediaan karyawan untuk berprestasi, bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang panjang, hingga masa pensiun, adanya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta diharapkan karyawan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Farida dan Hartono (2016:42) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah menaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin merupakan hal kerja yang penting untuk dipelihara karena dengan ditegakkannya disiplin, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin dan kinerja karyawan memiliki ketergantungan.

PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang merupakan BUMN yang beroperasi pada jalan tol. BUMN tersebut dahulunya memiliki nama JLO atau PT Jasa Layanan Operasi yang berdirinya pada tanggal 24 bulan Agustus 2015 dan kemudian semenjak tanggal 24 bulan Januari 2018 berubah nama menjadi PT Jasamarga *Tollroad Operator*.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Hasil atau prestasi kerja karyawan yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan

penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu proses evaluasi hasil dari prestasi kerja yang dilakukan seorang karyawan dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan dilakukan oleh pimpinan organisasi. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan. Dari pengamatan pendahuluan ditemukan fenomena bahwa terdapat karyawan kurang berupaya memberikan hasil yang optimal atas pekerjaannya, hal tersebut terlihat dari realisasi pencapaian target pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Standar Kerja dan Realisasi Lalu Lintas Transaksi Pada Gerbang Tol Medan-Binjai Tahun 2020-2021

Gol	Gerbang	Lalu Lintas Transaksi			
		Standar Kerja 2020	Pencapaian Kinerja 2020	Standar Kerja 2021	Pencapaian Kinerja 2021
1	Roda 4 Sedan Mini	494.310	537.293	635.475	476.765
2	Roda 6 Bus, Truck	81.310	88.380	117.667	88.714
3	Roda 10 Truck	78.205	85.005	98.937	79.958
4	Roda 12 Trailer Ganda 1	7.552	8.209	9.262	7.297
5	Roda 22 Trailer Ganda 2	11.022	11.022	18.724	15.750

Sumber: PT Jasa Marga Tollroad Operator Cabang Medan-Binjai, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja perusahaan pada tahun 2020 sudah cukup baik dikarenakan pencapaian kinerja tahun 2020 melebihi dari standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga pada tahun 2021 perusahaan meningkatkan standar kerja lebih tinggi dari tahun 2020, dan peningkatan tersebut terlihat sangat signifikan sehingga mengharuskan karyawan untuk bekerja lebih optimal lagi agar pencapaian kerja melebihi standar kerja yang telah ditetapkan, hal tersebut dilakukan karena perusahaan yakin pada tahun 2021 akan memperoleh hasil yang sama seperti pada tahun 2020, namun pada kenyataannya pencapaian kinerja pada tahun 2021 tidak sejalan dengan pencapaian kinerja pada tahun 2020. Standar kerja 2021 yang dirasa terlalu tinggi membuat perusahaan hanya mampu mencapai hasil kerja di bawah standar yang telah

ditetapkan untuk tahun 2021. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal dalam hal mengimplementasikan standar kerja tahunan sehingga berdampak kepada hasil kerja karyawan yang belum pada kategori baik atau memuaskan yaitu tugas-tugas yang diberikan tidak terselesaikan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan tahun 2021.

Selain dengan menggunakan data sekunder yang telah diperoleh dan untuk memperkuat fenomena yang ada mengenai kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai, peneliti juga telah melakukan pra survei yang pertama dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 orang karyawan, sehingga diperoleh hasil kuesioner sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja

No	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Frekuensi		%	
			Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	20	10	10	50	50
2	Kuantitas kerja saya berdasarkan unit kerja	20	11	9	55	45
3	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu	20	10	10	50	50
4	Karyawan merasa pimpinan lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target anggaran dalam menilai kinerja	20	11	9	55	45
5	Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan, saya dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja	20	10	10	50	50
6	Kerja sama yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga dapat memotivasi saya dalam bekerja.	20	10	10	50	50

Sumber: Hasil kuesioner pra survei, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam pra survei tersebut 50% mengatakan bahwa indikator kualitas, waktu, pengawasan dan hubungan kerja masih dapat dikatakan masih belum efektif,

hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Sekitar 50% karyawan mengatakan bahwa karyawan kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya sehingga sering menyebabkan terjadinya kesalahan, selain itu karyawan tidak selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dan sekitar 50% karyawan menganggap bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan tidak menjamin karyawan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.

Upaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan sebenarnya telah menjadi perhatian perusahaan termasuk mengenai lingkungan kerja karyawan. Namun kenyataan yang terjadi, berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti selama ini sebagai salah satu karyawan PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai peneliti dapat mengatakan bahwa lingkungan kerja PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai dapat dikatakan belum kondusif, hal tersebut dapat dilihat dari fasilitas keamanan yang diberikan kepada pegawai kurang memadai, karena petugas keamanan di setiap gerbang tol hanya satu dan tak jarang tidak ada sama sekali di beberapa titik. Sedangkan pada fasilitas kerja peralatan-peralatan kurang memadai sehingga membuat karyawan menjadi kurang maksimal dalam bekerja, karena masih adanya peralatan kerja yang sudah tidak layak lagi untuk digunakan dan sudah sepatasnya untuk diganti namun tidak juga diganti, bahkan ada beberapa yang sudah rusak. Kemudian mengenai kondisi kerja yang kurang nyaman yaitu pada ruang kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dirasa dan dinilai kurang luas dikarenakan banyak berkas dan barang-barang penting yang diletakkan. Untuk mendukung permasalahan di atas yang berhubungan dengan lingkungan kerja, peneliti juga telah melakukan penyebaran

kuesioner kepada 20 orang karyawan PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra Survei Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Frekuensi		%	
			Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	20	10	10	50	50
2	Saya merasa jumlah sirkulasi yang ada sudah sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di dalam ruangan.	20	10	10	50	50
3	Tempat kerja saya selalu bersih	20	6	14	30	70
4	Warna cat yang digunakan diruangan saya bekerja memberikan efek semangat bekerja	20	11	9	55	45
5	Diruangan tempat saya bekerja terdapat alat penunjang keamanan	20	10	10	50	50
6	Saya selalu mengikuti aturan-aturan jam kerja yang berlaku di perusahaan tempat saya bekerja	20	11	9	55	45
7	Hubungan antara karyawan dan atasan membantu karyawan dalam bekerja.	20	11	9	55	45
8	Karyawan selalu memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	20	10	10	50	50

Sumber: Hasil kuesioner pra survei, 2022

Dari tabel 1.3 dapat diperoleh informasi bahwasanya lingkungan kerja pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai dapat dikatakan masih belum kondusif terutama dari segi kebersihannya. Sekitar 70% karyawan yang terpilih menjadi responden dalam pra survei ini mengatakan bahwasanya lingkungan tempat kerjanya tidak selalu bersih, hal itu bisa saja dikarenakan ruangan kerja karyawan yang tidak terlalu luas, sementara banyak barang-barang atau berkas-berkas penting yang terdapat disana, membuat ruangan terkesan kurang rapi sehingga terlihat tidak bersih.

Tidak hanya mengenai masalah lingkungan kerja saja yang diindikasikan kurang kondusif bagi sebagian karyawan, namun PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai juga memiliki permasalahan lain mengenai loyalitas kerja

karyawan. Selama ini, beban kerja karyawan PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Bahkan terkadang, tidak jarang perusahaan selalu meningkatkan standar kerja yang dapat dikatakan mengalami kenaikan yang cukup signifikan dari tahun sebelumnya, yang secara tidak langsung telah mengindikasikan terjadinya peningkatan beban kerja terhadap karyawan. Karyawan dituntut untuk dapat bekerja lebih maksimal untuk dapat mencapai standar yang telah ditentukan tersebut. Tekanan-tekanan yang berlangsung terus menerus untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dapat secara langsung membuat karyawan merasa tidak nyaman, yang akhirnya mampu menurunkan loyalitas kerja karyawan.

Hal tersebut terbukti ketika peneliti mendapat informasi dari beberapa orang karyawan PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai bahwasannya tidak sedikit karyawan yang ingin *resign* dari pekerjaannya, dikarenakan beban kerja dan tekanan yang terjadi. Namun sulitnya mencari pekerjaan mengharuskan mereka bertahan di tempat kerja yang kurang memberikan kenyamanan dalam diri mereka. Berdasarkan data *turnover* PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai, selama kurun waktu 3 tahun masih sering terjadi *turnover* karyawan PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai

Tabel 1.4 Data Rata-Rata *Turnover* Karyawan PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Sisa Karyawan	Persentase (%)
1	Tahun 2019	80	6	3	77	-
2	Tahun 2020	77	8	3	72	6,5
3	Tahun 2021	72	6	-	66	8,3

Sumber: PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai, 2022

Tabel di atas menunjukkan loyalitas karyawan yang rendah, di mana hal tersebut dapat terlihat dari adanya *turnover* yang meningkat dari tahun 2019 yaitu 7,5 %, meningkat menjadi 10,4% pada tahun 2020, sedangkan pada tahun 2021 karyawan yang memutuskan untuk *resign* sebanyak 16,7%.

Dalam setiap pekerjaan yang diperhatikan dalam kinerja adalah keberhasilan seseorang atau karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan kerja yang dilakukan harus dapat memberikan hasil optimal dari para karyawan dengan memanfaatkan potensi yang ada di dalam diri. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan jika belum dapat mencapai tujuan atau sasaran yang telah direncanakan sebelumnya belum bisa untuk menjamin karyawan tersebut akan loyal terhadap perusahaan. Untuk mendukung permasalahan di atas yang berhubungan dengan loyalitas karyawan, peneliti juga telah melakukan penyebaran kuesioner kepada 20 orang karyawan PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Pra Survei Loyalitas

No	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Frekuensi		%	
			Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan.	20	10	10	50	50
2	Saya akan menghabiskan sisa karier saya di perusahaan ini	20	11	9	55	45
3	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif	20	10	10	50	50

Sumber: Hasil kuesioner pra survei, 2022

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat jawaban dari 20 karyawan mengenai loyalitas kerja yang dijadikan sebagai pendukung fenomena yang ada pada PT Jasa

Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai, yang mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat dikatakan masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya sekitar 50% karyawan yang mengatakan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan tidak selalu bekerja sama dengan rekan kerjanya bahkan tidak sedikit banyak karyawan yang bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya bukan karena mencintai pekerjaannya, hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang kurang inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Baik buruknya kinerja karyawan akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan atau keberhasilan suatu organisasi. Selain masalah lingkungan kerja dan loyalitas karyawan, adapun masalah lain yang harus menjadi perhatian perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu mengenai masalah disiplin kerja. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif SDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai.

Tingkat kedisiplinan karyawan tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan. Namun permasalahan yang terjadi pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai, berdasarkan data sekunder yang diperoleh peneliti dari PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai yaitu data rekapitulasi absensi tahun 2020/2021 PT

Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai, seperti yang telah disajikan peneliti pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.6 Rekapitulasi Absensi Tahun 2020/2021 PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai

No	Bulan	Tahun 2020			Tahun 2021		
		Jumlah Ketidakhadiran			Jumlah Ketidakhadiran		
		Sakit	Izin	Alpha	Sakit	Izin	Alpha
1	Januari	1	2	2	2	2	3
2	Februari	3	1	0	3	2	2
3	Maret	0	4	3	3	3	2
4	April	3	0	2	2	2	3
5	Mei	2	0	3	1	3	2
6	Juni	0	3	2	0	3	1
7	Juli	2	0	1	3	2	3
8	Agustus	1	1	3	1	2	1
9	September	1	2	1	2	1	2
10	Oktober	2	2	2	2	3	3
11	November	2	1	3	1	1	1
12	Desember	1	0	2	3	1	2
Jumlah		18	16	24	23	25	25

Sumber: PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tingkat kedisiplinan karyawan PT Jasa Marga *Tollroad Operator* (JMTO) berdasarkan rekapitulasi absensi ketidakhadiran karyawan sepanjang tahun 2020/2021 yang mengalami peningkatan. Sehingga hal tersebut mengindikasikan masih lemahnya tingkat disiplin kerja karyawan PT Jasa Marga *Tollroad Operator*. Salah satu masalahnya itu dikarenakan kurangnya nilai disiplin karyawan yang berakibat terhadap kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya masing-masing sesuai dengan target yang telah ditentukan, sehingga membuat karyawan kurang inisiatif untuk langsung mengerjakan tugas yang diberikan dari atasan, bahkan seorang karyawan sering merasa lelah, bosan dan jenuh dalam bekerja. Untuk mendukung permasalahan di atas yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan, peneliti juga telah melakukan penyebaran kuesioner kepada 20 orang karyawan PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.7 Hasil Kuesioner Pra Survei Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Frekuensi		%	
			Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya selalu memberi alasan untuk absen kerja	20	10	10	50	50
2	Saya selalu datang tepat waktu	20	12	8	60	40
3	Saya selalu berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya	20	10	10	50	50
4	Saya selalu teliti dan berhati-hati dalam bekerja sehingga meminimalkan kesalahan saya	20	13	7	65	35
5	Saya selalu berpikir untuk melakukan pemogokan kerja karena beban kerja yang saya terima	20	11	9	65	45

Sumber: Hasil kuesioner pra survei, 2022

Dari tabel 1.6 dapat dijelaskan bahwasanya disiplin kerja karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator Cabang Medan-Binjai dapat dikatakan masih lemah terutama indikator absensi tenaga kerja, hal tersebut dapat dilihat bahwa masih ada sekitar 50% karyawan yang mengatakan bahwa ketika tidak hadir bekerja karyawan tidak pernah memberi alasan, bahkan tidak sedikit pula karyawan yang telah berpikir untuk *resign* dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan baru.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ada di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Cabang Medan-Binjai”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka diperoleh masalah yang akan diteliti dan diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan belum optimal dalam hal mengimplementasikan standar kerja tahunan sehingga berdampak kepada hasil kerja karyawan pada kategori belum baik atau belum memuaskan yaitu tugas-tugas yang

diberikan tidak terselesaikan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan tahun 2021.

2. Lingkungan kerja PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai dapat dikatakan belum kondusif, hal tersebut dapat dilihat dari fasilitas kerja peralatan-peralatan yang kurang memadai sehingga membuat karyawan menjadi kurang maksimal dalam bekerja, karena masih adanya peralatan kerja yang sudah tidak layak lagi untuk digunakan dan sudah sepantasnya untuk diganti namun tidak juga diganti, bahkan ada beberapa yang sudah rusak.
3. Masih adanya karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang rendah, di mana hal tersebut dapat terlihat dari adanya *turnover* disetiap tahunnya.
4. Masih rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan PT Jasa Marga *Tollroad Operator*. Salah satu masalahnya itu dikarenakan kurangnya nilai disiplin karyawan yang berakibat terhadap kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya masing-masing sesuai dengan target yang telah ditentukan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka peneliti membuat pembatasan masalah berupa :

a. Metode Penelitian:

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode pendekatan kuantitatif.

b. Variabel Penelitian:

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini berupa variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1), loyalitas (X_2) dan disiplin kerja (X_3). Sedangkan untuk variabel dependennya terdiri dari kinerja (Y).

c. Wilayah Penelitian:

Penelitian ini dilakukan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* (JMTO) Cabang Medan-Binjai.

2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, serta pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai?
- b. Apakah loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai?
- d. Apakah lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sebaiknya merangkum berbagai hal mengenai apa saja yang akan diteliti oleh peneliti masalah. Adapun Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian menunjukkan pada pentingnya penelitian dilakukan. Adapun manfaat yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan memberikan sumbangan ilmiah dalam penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama mengenai lingkungan kerja, loyalitas, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

b. Manfaat praktis

Manfaat lain dari hasil penelitian ini yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan:

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memperdalam wawasan dan pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selain itu, dapat memperoleh informasi dan gambaran maupun masukan terhadap penelitian dalam lingkungan kerja, loyalitas, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, menambah sumber pemikiran dan sebagai pertimbangan untuk peningkatan kinerja karyawan.

3) Bagi Peneliti selanjutnya

Memberikan sumbangan pemikiran dan referensi bagi peneliti selanjutnya, yang pada akhirnya dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Tamba, dkk (2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Columbindo Perdana Cabang Manado” sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai”. Adapun perbedaan yang terdapat pada kedua penelitian ini terletak pada:

1. Jumlah sampel : Penelitian terdahulu menggunakan 60 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan 66 responden.
2. Jumlah variabel : Penelitian Tamba, dkk (2018) terdiri dari 3 variabel, 2 variabel *independent*, yaitu disiplin kerja dan loyalitas serta 1 variabel *dependent* yaitu kinerja. Sedangkan pada penelitian ini terdiri dari 4 variabel, 3 variabel independen yaitu lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja, serta variabel dependen yaitu kinerja.
3. Waktu penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.
4. Lokasi penelitian : Lokasi penelitian terdahulu pada PT Columbindo Perdana Cabang Manado, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Fahmi (2017:188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sejalan dengan itu, menurut Edison, dkk (2016:190) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Torang (2014:74), mengatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan

atau yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Kasmir (2016:182), mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari uraian di atas bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugas kerjanya, baik dari segi kualitas ataupun kuantitas pada suatu jangka waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawabnya.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:189) adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan amanah. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- 9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi

hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.
- 13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:208), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tindakan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas (jumlah)

Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik.

4) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

6) Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Danang (2016:38), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Nitisemito (2016:109), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Menurut Afandi (2018:65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan ketika bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung, yang mampu memengaruhi dirinya serta kinerjanya, seperti suasana kerja.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:26) faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

1) Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3) Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:27) faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

- 1) Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.

- 2) Kerja sama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara kelompok yang ada.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1) Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:

a) Penerangan cahaya

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai.

b) Suhu Udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai.

c) Kebersihan

Upaya manusia untuk memelihara diri dan lingkungannya dari segala yang kotor

d) Penggunaan Warna

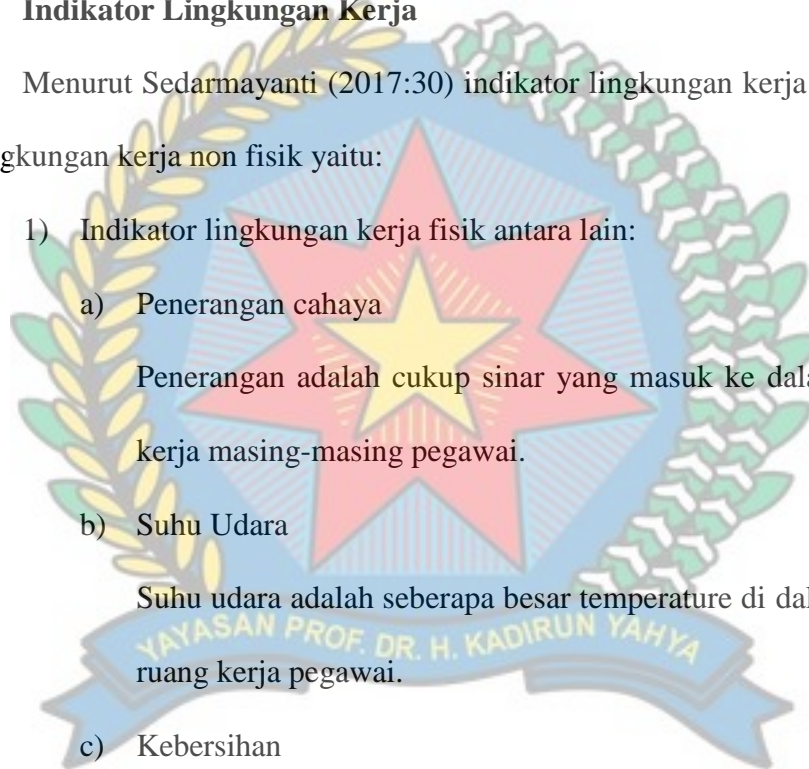
Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja

e) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman.

f) Jam Kerja

Periode waktu di mana seseorang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah tertentu



2) Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain

a) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Komunikasi yang terjadi diantara karyawan dengan atasan

b) Hubungan kerja antar rekan kerja.

Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja.

3. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Menurut Sutrisno (2016:23) loyalitas adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya. Robbins (2016:21) mengemukakan bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Sedangkan menurut Siswanto (2016:28), pengertian loyalitas karyawan adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan *bottom-line*.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, berhubungan dengan komitmen dari karyawan terhadap organisasinya.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Loyalitas

Sutrisno (2016:24) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain:

1) Motivasi

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2) Disiplin Kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3) Kepuasan Kerja

Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.

4) Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

5) Karakteristik Pekerjaan

Sifat atau tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri.

6) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari risiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

7) Budaya Organisasi

Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah.

c. Indikator Loyalitas

Menurut Sutrisno (2016:28) indikator-indikator loyalitas, yaitu:

1) Kemauan Untuk Berkerja sama

Karyawan dapat bekerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan. Sebaliknya, dengan bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

2) Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

3) Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering di definisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat.

Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka “predikat” disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Hasibuan, 2017:163). Sedangkan menurut Hartatik (2016:183), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela (2018:335) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Sedangkan menurut Farida dan Hartono (2016:42) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah menaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sangsi sangsi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari berbagai definisi di atas maka disiplin kerja menurut penulis adalah perilaku seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi yang

telah ditentukan manajemen secara sukarela dan sesuai dengan norma yang berlaku.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Farida dan Hartono (2016:45), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, diantaranya yaitu:

1) Menetapkan peraturan kerja yang lebih mengikat

Yang dimaksud di sini adalah bahwa organisasi harus mempunyai peraturan dan tata tertib kerja yang disertai dengan tindakan disipliner bagi mereka yang melanggar.

2) Mengadakan pengawasan yang cukup

Dengan dilaksanakannya pengawasan yang cukup, akan menjamin terealisasinya target produksi sesuai dengan rencana organisasi, mengingat hal ini pengawas selalu memantau dan meninjau kembali perkembangan hasil kerja karyawan dari hari ke hari.

3) Membentuk hubungan kerja yang harmonis.

Keberhasilan seorang pemimpin banyak tergantung pada bagaimana cara membina hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Hal ini akan memudahkan bagi para pimpinan dalam menggerakkan karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam komunikasi harus terdapat faktor-faktor kerja sama dan saling tukar pendapat karena akan dapat mempertinggi kedisiplinan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Farida dan Hartono (2016:44), ada beberapa indikator kedisiplinan yang dapat dipergunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tenaga kerja dalam organisasi antara lain:

1) Absensi tenaga kerja

Absensi adalah tidak hadirnya karyawan ke tempat kerja yang disebabkan bermacam macam alasan.

2) Keterlambatan kerja

Adanya keterlambatan kerja di luar kebiasaan dapat dipakai sebagai faktor dari turunnya kedisiplinan kerja karyawan yang pada umumnya disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

3) Perputaran tenaga kerja (LTO)

Yang dimaksud dengan *Labour Turn Over* adalah keluar masuknya tenaga kerja atau perputaran karyawan di suatu organisasi dengan ukuran tertentu.

4) Seringnya terjadi kesalahan

Seringnya terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor di luar manusia seperti kesalahan sistem material, kerusakan mesin dan lain sebagainya. Namun apabila bukan faktor-faktor di atas yang menjadi penyebabnya maka perlu diadakan penelitian terhadap para karyawan yang bersangkutan.

5) Adanya pemogokan kerja

Dengan adanya pemogokan berarti menunjukkan bahwasanya tenaga kerja itu tidak mempunyai rasa kedisiplinan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan lain sebagainya.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung permasalahan terhadap bahasan, peneliti berusaha melacak berbagai literatur dan penelitian terdahulu yang masih relevan terhadap masalah yang menjadi objek penelitian saat ini. Selain itu yang menjadi syarat mutlak bahwa dalam penelitian ilmiah menolak yang namanya plagiarisme atau menyontek secara utuh hasil karya tulisan orang lain. Oleh karena itu, untuk memenuhi kode etik dalam penelitian ilmiah maka sangat diperlukan eksplorasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Berdasarkan hasil eksplorasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu, berikut ini peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Peneliti	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1	Omari and Okasheh (2017)	<i>The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan</i>	X = Work Environment Y = Performance	<i>the current literature</i>	<i>It is suggested that employers should take initiatives to motivate employees by improving their work environment. As employees are motivated, their job performance will increase, and they will achieve the desired outcomes and goals of the job.</i>

					<i>Thus, increasing the employers' satisfaction.</i>
2	Tamba, dkk (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Columbindo Perdana Cabang Manado	$X_1 = \text{Disiplin Kerja}$ $X_2 = \text{Loyalitas}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Columbindo Perdana Cabang Manado
3	Hidayati, dkk (2019)	<i>Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang)</i>	$X_1 = \text{Work Dicipline}$ $X_2 = \text{Work Environment}$ $Y = \text{Performance}$	<i>Multiple Linier Regression Analysis</i>	<i>The result indicated that work discipline and work environment has a positive and significant effect on employee performance (A study case Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang).</i>
4	Sihaloho dan Siregar (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan	$X = \text{Lingkungan Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	Regresi Linear Sderhana	Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Darmadi (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang	$X_1 = \text{Lingkungan Kerja}$ $X_2 = \text{Disiplin Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang
6	Maulida dan Askiah (2020)	Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya	$X = \text{Loyalitas Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menjelaskan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

7	Kholilah, dkk (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Argon Medica Palembang	$X_1 =$ Lingkungan Kerja $X_2 =$ Disiplin Kerja $Y =$ Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8	Pradipta dan Musadad (2021)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	$X_1 =$ Disiplin Kerja $X_2 =$ Lingkungan Kerja $Y =$ Kinerja	Analisis rentang skala dan analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
9	Wau, dkk (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan	$X =$ Disiplin $Y =$ Kinerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan
10	Marentek, dkk (2021)	Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Hotel Peninsula Manado	$X_1 =$ Disiplin Kerja $X_2 =$ Loyalitas Karyawan $Y =$ Kinerja	Regresi Linear Berganda	Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti, 2022

C. Kerangka konseptual

Kerangka konsep penelitian adalah suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya, atau antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti (Notoatmodjo, 2018:83).

1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:189) ada beberapa faktor yang mampu memengaruhi kinerja salah satunya yaitu dari segi lingkungan kerja. Penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat menjaga kesehatan karyawan dari gangguan penglihatan, penciuman, pendengaran dan kelelahan. Lingkungan kerja yang sehat dan bersih dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan suasana yang baik pula, di mana kelelahan dan kebosanan dalam melakukan pekerjaan akan berkurang atau hilang. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan kebosanan, kelelahan dan suasana yang kurang menyenangkan sehingga kinerja karyawan menjadi menurun.

2. Hubungan Loyalitas Terhadap Kinerja

Menurut Sutrisno (2016:23) loyalitas adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya.

Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari tekanan orang yang tidak bertanggung jawab. Dengan adanya loyalitas

karyawan, diharapkan akan timbul rasa tanggung jawab terhadap setiap tugas karena tidak ingin mengecewakan kepercayaan yang telah diberikan dari atasannya, sehingga akan memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Penjelasan tersebut sejalan dengan yang disampaikan oleh Kasmir (2016:189) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas karyawan.

3. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Farida dan Hartono (2016:42) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah menaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sutrisno (2016:96) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Disiplin kerja dapat membawa kekuatan atau perilaku yang berkembang dalam pribadi pegawai dan menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan.

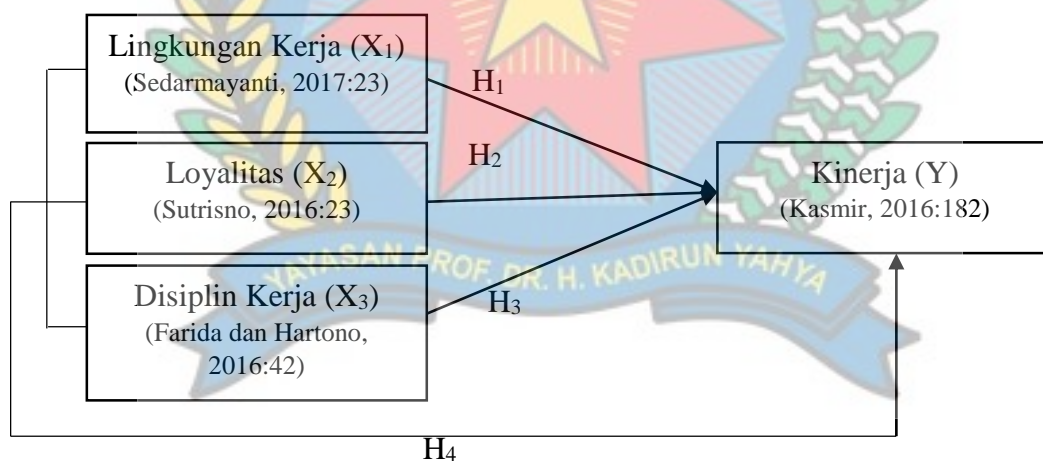
Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan dan akan meminimalkan keterlambatan pengumpulan tugas.

4. Hubungan Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Kasmir (2016:182), mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan

dalam suatu periode tertentu. Menurut Kasmir (2016:189) adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini, dapat dilihat dalam Gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Sedarmayanti (2017), Sutrisno (2016), Farida dan Hartono (2016), Kasmir (2016)

Berdasarkan gambar 2.1 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1), loyalitas (X_2), dan disiplin kerja (X_3) memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

D. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan mengenai suatu hal, atau hipotesis merupakan jawaban sementara suatu masalah, atau juga hipotesis dapat diartikan

sebagai kesimpulan sementara tentang hubungan suatu variabel dengan satu atau lebih variabel yang lain (Nuryadi, dkk, 2017:74).

Berdasarkan kaitan antara masalah yang dirumuskan maka dapat disusun suatu hipotesis awal dari penelitian ini, yaitu:

- H₁ = Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai.
- H₂ = Loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai.
- H₃ = Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai.
- H₄ = Lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Adapun pengertian asosiatif yang diutarakan juga oleh Sugiyono (2017:37), adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai, di Jl. Jl. Orde Baru, KM 12,5, Kel. Mulyorejo, Kec. Sunggal, Deli Serdang

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan Juni 2022 s/d selesai, dengan deskripsi rincian kegiatan yang dimulai dari pengajuan judul sampai dengan pelaksanaan seminar sidang meja hijau telah dijelaskan peneliti pada tabel 3.1:

Tabel 3.1 Rencana Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan dan Tahun																				
		Jun s/d Jul 2022				Agust 2022				Sept s/d Okt 2022				Nov 2022				Des 2022				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul																					
2	Ijin Pra Riset																					
3	Pengumpulan Data Proposal																					
4	Penyusunan Proposal																					
5	Bimbingan Proposal																					
6	Seminar Proposal																					
7	Pengumpulan Data																					
8	Pengolahan Data																					
9	Penyusunan Skripsi																					
10	Bimbingan Skripsi																					
11	Seminar Hasil																					
12	Sidang Meja Hijau																					

Sumber: Penelitian, 2022

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang akan diteliti (Notoatmodjo, 2018:114). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator Cabang Medan-Binjai yang berjumlah 66 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Dalam mengambil sampel penelitian digunakan cara atau teknik-teknik tertentu, sehingga sampel tersebut sedapat mungkin mewakili populasi yang ada (Notoatmodjo, 2018:115). Dalam penelitian ini digunakan teknik *sampling* jenuh atau pengambilan sampel dari seluruh jumlah populasi. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi kurang dari 100 (Khairani, 2016:144).

Dari teknik *sampling* tersebut, maka penelitian ini memiliki sampel yang sama dengan populasinya yaitu 66 responden.

D. Jenis dan Sumber Data Penelitian

1. Jenis Data Penelitian

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data kuantitatif, Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/*scoring* (Sugiyono, 2017:6).

Dalam hal ini, yang menjadi data kuantitatif yaitu jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner mengenai lingkungan kerja, loyalitas, disiplin kerja dan kinerja.

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2017:194) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh karyawan PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

a. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau nilainya menentukan variabel lain (Notoatmodjo, 2018:103). Untuk variabel independen dari penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1), loyalitas (X_2) dan disiplin kerja (X_3).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi nilainya ditentukan oleh variabel lain (Notoatmodjo, 2018:103). Untuk variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah untuk membatasi ruang lingkup dan pengertian-pengertian variabel-variabel yang diamati atau diteliti. Definisi operasional juga bermanfaat untuk mengarahkan kepada pengukuran atau pengamatan terhadap variabel-variabel yang bersangkutan pengembalian instrumen atau alat ukur (Notoatmodjo, 2018:112). Adapun definisi operasional dari beberapa variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2016:182),	1) Kualitas (mutu) 2) Kuantitas (jumlah) 3) Waktu (jangka waktu) 4) Penekanan Biaya 5) Pengawasan 6) Hubungan antar karyawan (Kasmir, 2016:208)	1) Kualitas merupakan suatu tindakan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. 2) Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.	Likert

				<p>3) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.</p> <p>4) Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan</p> <p>5) Dengan melakukan pengawasan karyawan merasa lebih bertanggung jawab.</p> <p>6) Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama dengan karyawan yang lain.</p>	
2	Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. (Sedarmayanti, 2017:23)	<p>1) Penerangan cahaya</p> <p>2) Suhu Udara</p> <p>3) Kebersihan</p> <p>4) Penggunaan Warna</p> <p>5) Keamanan</p> <p>6) Jam Kerja</p> <p>7) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan</p> <p>8) Hubungan kerja antar rekan kerja (Sedarmayanti (2017:30)</p>	<p>1) Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja setiap pegawai</p> <p>2) Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja setiap pegawai</p> <p>3) Upaya manusia untuk memelihara diri dan lingkungannya dari segala yang kotor</p> <p>4) Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja</p> <p>5) Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja dalam keadaan aman.</p> <p>6) Periode waktu di mana seseorang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah tertentu</p> <p>7) Komunikasi yang terjadi diantara karyawan dengan atasan</p>	Likert

				8) Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja.	
3	Loyalitas (X ₂)	Loyalitas adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya. (Sutrisno, 2016:23)	1) Kemauan Untuk Berkerja sama 2) Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan 3) Kesukaan Terhadap Pekerjaan (Sutrisno (2016: 28)	1) Bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. 2) Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. 3) Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati.	Likert
4	Disiplin Kerja (X ₃)	Kedisiplinan adalah menaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sangsi sangsi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Farida dan Hartono, 2016:42)	1) Absensi tenaga kerja 2) Keterlambatan kerja 3) Perputaran tenaga kerja (LTO) 4) Seringnya terjadi kesalahan 5) Adanya pemogokan kerja (Farida dan Hartono, 2016:44)	1) Tidak hadirnya karyawan ke tempat kerja. 2) Adanya keterlambatan kerja diluar kebiasaan. 3) <i>Labour Turn Over</i> adalah keluar masuknya tenaga kerja atau perputaran karyawan disuatu organisasi. 4) Seringnya terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor di luar manusia seperti kesalahan sistEm material, kerusakan mesin dan lain sebagainya. 5) Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan lain sebagainya.	Likert

Sumber: Kasmir (2016), Sedarmayanti (2017), Sutrisno (2016), Farida dan Hartono (2017)

F. Teknik Pengumpulan Data

Arikunto (2016:24), menjelaskan bahwa teknik atau instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan pengumpulan data agar pekerjaannya menjadi lebih mudah dan mendapatkan hasil yang lebih baik. Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu:

1. Observasi

Sugiyono (2017:238), menjelaskan teknik observasi adalah cara pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap subjek penelitian.

2. Dokumentasi

Sugiyono (2017:240), menjelaskan dokumentasi adalah pengumpulan data yang datanya diperoleh dari buku, internet, atau dokumen lain yang menunjang penelitian yang dilakukan.

3. Kuesioner

Sugiyono (2017:142), menjelaskan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya.

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi terhadap konsumen diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan kesepakatan yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan tingkatan (Sugiyono, 2017:93), sebagai berikut:

Tabel 3.3 Alternatif Jawaban Responden

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017:93)

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2017:147). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

Dalam hal ini untuk melakukan pengujian data instrumen, dapat melakukannya dengan menggunakan:

a. Uji Validitas

Validitas berhubungan dengan kemampuan untuk mengukur secara tepat sesuatu yang diinginkan diukur. Validitas berhubungan dengan apakah tes mengukur apa yang mesti diukurnya dan seberapa baik dia melakukannya. Menurut Sugiyono (2017:348), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur data tersebut valid.

Menurut Sugiyono, (2017:133), item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,30$.

Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabel berarti instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:121). Menurut Arikunto (2016:221), suatu instrumen cukup dipercaya sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik menghasilkan data yang sudah dapat dipercaya. Instrumen dikatakan *reliable* jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

2. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2018:19), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi). Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna menguji kualitas data penelitian. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan guna mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik

jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik (Ghozali, 2018:161).

1) Analisis Grafik

Pengujian normalitas secara grafik dapat dilakukan melalui grafik histogram dan grafik *probability plot*. Menurut Nuryadi dkk (2017:79), distribusi normal diartikan sebagai sebuah distribusi tertentu yang dimiliki karakteristik berbentuk seperti lonceng jika dibentuk menjadi sebuah histogram. Sedangkan grafik normal *probability plot* (PP-Plot) memperlihatkan garis lurus yang terbentang dari kiri bawah ke kanan atas dan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal.

2) Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan di samping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *non parametik Kolmogorov-Smirnov* (K-S) tingkat signifikansi (α) 0.05. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis (Ghozali, 2018:166):

H_0 : Data residual terdistribusi normal apabila Sig hitung > 0.05

H_a : Data residual tidak terdistribusi normal apabila Sig hitung < 0.05

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara mendeteksi ada tidaknya Multikolinieritas yaitu dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2018:108).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka model regresi tersebut termasuk homokedastisitas. Sebaliknya, jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka model regresi termasuk heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homokedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residual) dan ZPRED (variabel terikat) di mana sumbu Y adalah Y yang

telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual yang telah di *studentized*.

Dasar analisisnya (Ghozali, 2018:138), adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variable* (variabel terikat) dengan dua atau lebih *independent variable* (variabel bebas) (Arikunto, 2016:339), dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja

a = Konstan

b₁ = Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja

X₁ = Variabel Lingkungan Kerja

b₂ = Koefisien Regresi Variabel Loyalitas

X₂ = Variabel Loyalitas

b₃ = Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja

X₂ = Variabel Disiplin Kerja

e = *Error*

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganalisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen (Gozali, 2018:96). Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018:99). Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan memengaruhi variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak memengaruhi variabel dependen.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun cara melakukan uji F (Ghozali, 2018:98),

dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan memengaruhi variabel dependen.
 - b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak memengaruhi variabel dependen.
- 3) Uji Koefisien Determinasi
- Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018:97).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT Jasa Marga *Tollroad Operator*

a. Sejarah Singkat PT Jasa Marga *Tollroad Operator*

Dalam rangka menangkap peluang usaha yaitu dengan banyaknya pembangunan jalan tol di seluruh Indonesia, maka didirikan perusahaan yang khusus bergerak di bidang pengoperasian jalan tol merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT Jasa Marga *Tollroad Operator* (JMTO) didirikan pada tanggal 21 Agustus 2015 dengan nama awal PT Jasa Layanan Operasi (JLO) karena dari pemegang saham atau induk perusahaan PT Jasa Marga (Persero) Tbk, menginginkan PT Jasa Layanan Operasi ini lebih dikenal oleh banyak pihak luar sebagai anak perusahaan di PT Jasa Marga (Persero) Tbk sehingga perlu dipertimbangkan nama PT dengan memasukkan unsur dari pihak Jasa Marga. Sehingga tercetuslah ide untuk mengubah menjadi PT Jasa Marga *Tollroad Operator* karena anak perusahaan mendongkrak daya tawar JMTO ketika mereka mengajukan penawaran kepada pihak pemberi kerja, dengan nama Jasa Marga akan membuat pihak perbankan agar lebih mudah memberikan pinjamannya ke perusahaan JMTO ini sehingga, ketika ada urusan dengan perbankan urusannya akan menjadi lebih mudah.

Sebagaimana Akta Pendirian No. 07 yang dibuat dihadapan Notaris Rina Utami Djauhari, dan telah mendapatkan pengesahan sebagai

badan hukum dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Keputusan No. AHU-2452733.AH.01.01TAHUN 2015 tanggal 25 Agustus 2015.

Pada tanggal 24 Januari 2018 melalui Akta No. 19 yang dibuat dihadapan Notaris Amriyati A. Supriyadi, dan telah mendapatkan persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Keputusan No. AHU-0001660.AH.01.02.TAHUN 2018 tanggal 24 Januari 2018, nama Perusahaan yang sebelumnya PT Jasa Layanan Operasi berubah menjadi PT Jasa Marga *Tollroad Operator*.

PT Jasa Marga *Tollroad Operator* merupakan kelompok usaha PT Jasa Marga (Persero) Tbk dengan komposisi saham 99,9 persen dimiliki oleh PT Jasa Marga (Persero) Tbk dan 0,1 persen dimiliki oleh Induk Koperasi Karyawan Jasa Marga. Kegiatan Usaha JMTO meliputi Layanan Pengoperasian, ETC dan Layanan IT.

Pembangunan jalan tol Medan-Binjai dikembangkan demi meningkatkan pelayanan kepada pengguna jalan. Hingga kini, jalan tol Medan - Binjai mengalami pelebaran jalan tol, pemindahan gerbang tol, penambahan sarana tempat istirahat, hingga perubahan sistem transaksi. Layanan konstruksi atau layanan pemeliharaan fisik jalan tol beserta perlengkapannya terus dilakukan agar jalan tol tetap dalam keadaan prima. Tidak hanya itu, PT Jasa Marga *Tollroad Operator* pun menyediakan pelayanan lalu lintas untuk agar kondisi lalu lintas jalan tol tetap aman, lancar, dan nyaman. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui pemantauan

selama 24 jam menggunakan CCTV maupun kendaraan layanan jalan tol dan Patroli Kepolisian (PJR).

Selain itu, PT Jasa Marga *Tollroad Operator* juga menyediakan *Variable Message Sign* (VMS) di beberapa titik ruas tol dan *Call Center* Jasa Marga (14080) agar pengguna jalan tol dapat memperoleh informasi mengenai lalu lintas jalan tol. Manajemen selalu menekankan bahwa informasi apapun itu yang ada di bagian manajemen harus selalu dikomunikasikan ke seluruh unsur perusahaan, seluruh lapisan karyawan. Salah satu bentuk komitmen mereka untuk mewujudkan itu dengan cara, segala kebijakan dan keputusan harus dibuat secara tertulis.

Informasi mengenai perusahaan bisa diakses melalui *Corporate Internal Media* (CIM) untuk semua karyawan. CIM selalu menerapkan prinsip keterbukaan terhadap apa yang terjadi di perusahaan baik yang sedang berlangsung atau di masa yang akan datang. Informasi yang akan ditampilkan dalam CIM harus meminta izin kepada admin. PT Jasa Marga *Tollroad Operator* mempunyai CIM media untuk seluruh karyawan termasuk direksi untuk mengakses informasi terbaruterkait perusahaan. Informasi yang ada di CIM bermacam-macam jenisnya seperti berita, foto, SK Direksi, lembur dan lain sebagainya. Semua informasi yang dibutuhkan dapat diakses dan dilihat di CIM melalui telepon genggam atau laptop.

b. Visi dan Misi PT Jasa Marga *Tollroad Operator*

Visi dan Misi merupakan cita-cita layanan terbaik PT Jasa Marga *Tollroad Operator* dalam upaya mendukung terwujudnya visi dan misi dengan merumuskannya sebagai berikut :

Visi PT Jasa Marga *Tollroad Operator*

Driving the future of toll road operations

Misi PT Jasa Marga *Tollroad Operator*

- 1) Menyediakan jasa layanan operasi jalan tol terbaik untuk kepuasan pelanggan yang berbasis pada pemanfaatan teknologi terkini.
- 2) Meningkatkan nilai bagi pemegang saham dengan memperhatikan tata kelola perusahaan yang baik.
- 3) Mengembangkan kapabilitas tenaga kerja yang unggul di lingkungan perusahaan yang tanggap terhadap perubahan.

c. Tata Nilai PT Jasa Marga *Tollroad Operator*

PT Jasa Marga *Tollroad Operator* memiliki nilai utama yang berbasis AKHLAK yang sangat penting untuk dijalankan, 6 nilai tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) AMANAH = Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
- 2) KOMPETEN = Terus belajar dan mengembangkan kapabiliti
- 3) HARMONIS = Saling peduli dan menghargai perbedaan.
- 4) LOYAL = Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.

- 5) ADAPTIF = Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan
- 6) KOLABORATIF = Membangun kerja sama yang sinergis.

d. Logo dan Makna Logo PT Jasa Marga *Tollroad Operator*



Gambar 4.1 Logo PT Jasa Marga *Tollroad Operator*

Sumber: PT Jasa Marga Tollroad Operator, 2022

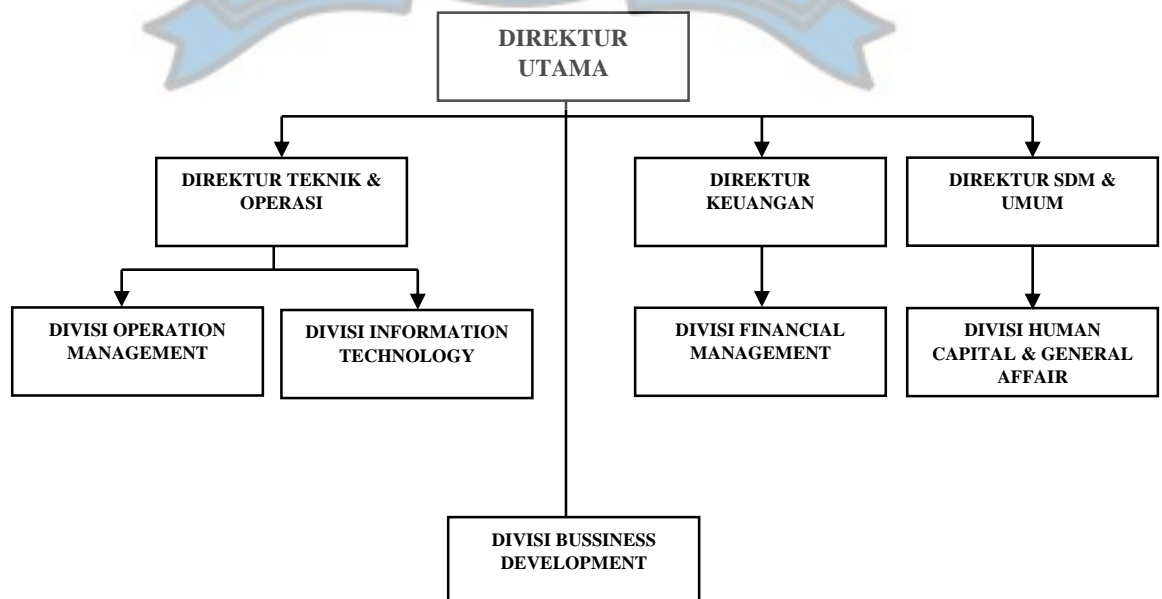
Adapun arti dari logo PT Jasa Marga *Tollroad Operator*, adalah sebagai berikut:

- 1) Logo ditampilkan dalam bentuk bola dengan efek 3D dan citra yang ingin dicapai lebih modern, simpel, efisien dan efektif serta berorientasi pada teknologi baru dan menjawab tantangan persaingan industri.
- 2) Bentuk dasar logo Jasa Marga diambil dari bentuk logo lama yang sudah sangat dikenal dengan bentuk huruf “J” dan juga merupakan simbol simpang susunan jalan tol, diolah dan ditampilkan menjadi lebih modern dan elegan.
- 3) Nama perusahaan ditulis dengan font yang memiliki sudut dan kelengkapan yang fleksibel, mencerminkan perusahaan yang selalu beradaptasi dengan perkembangan zaman.
- 4) Warna logo menggunakan warna biru dan kuning, yang mencerminkan konsistensi dan kesinambungan.

e. Struktur Organisasi PT Jasa Marga *Tollroad Operator*

Struktur organisasi PT Jasa Marga *Tollroad Operator* adalah serangkaian aktivitas yang menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah bagi segenap kegiatan yang menunjukkan hubungan-hubungan seluruh pekerja atau jabatan masing-masing agar tugas-tugas dalam organisasi menjadi efektif dan efisien. Bentuk dari struktur organisasi PT Jasa Marga *Tollroad Operator* adalah organisasi lini yaitu merupakan hubungan wewenang dan tanggung jawab langsung secara vertikal yang dikaitkan dengan tugas jabatan tiap tingkatan atasan dan bawahan.

Adapun susunan organisasi PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan- Binjai adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai

Sumber: PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai, 2022

2. Deskripsi Responden

Pada bagian ini akan menjelaskan mengenai identitas responden yang meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia responden. Dalam hal ini, adapun responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai yang berjumlah 66 orang karyawan.

Berdasarkan data sampel 66 karyawan PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai, melalui daftar pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti, diperoleh mengenai rincian singkat identitas responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, yaitu tentang jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja, hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden yang telah dijadikan objek dalam penelitian ini.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data penelitian mengenai jenis kelamin karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	44	66,7
	Perempuan	22	33,3
Jumlah		66	100,00

Sumber: Data diolah Penulis, 2022

Dari tabel 4.1 di atas dapat dilihat banyaknya responden berdasarkan pada identitas responden, adapun dari 66 responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini mayoritas responden berjenis kelamin

laki-laki yaitu ada sebanyak 44 responden dengan tingkat persentase sebesar 66,7%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase sebesar 33,3%. Hal ini dimungkinkan karena sifat kerja pada jenis pelayanan yang ditawarkan oleh PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai memiliki risiko yang cukup besar sehingga didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Adapun data penelitian mengenai tingkat usia karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Usia	< 25 tahun	13	19,7
	26-35 tahun	26	39,4
	36-45 tahun	20	30,3
	>45 tahun	7	10,6
Jumlah		66	100,00

Sumber: Data diolah Penulis, 2022

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui banyaknya responden berdasarkan pada tingkat usia, dari 66 responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini, mayoritas responden berusia dari 26-35 tahun yaitu ada sebanyak 26 responden dengan tingkat persentase sebesar 39,4%, responden yang berusia 36-45 tahun ada sebanyak 20 responden dengan tingkat persentase sebesar 30,3%, sedangkan untuk responden yang berusia < 25 tahun ada sebanyak 13 responden dengan tingkat persentase sebesar 19,7% dan yang terakhir untuk responden yang berusia > 45 tahun ada sebanyak 7 responden dengan tingkat persentase sebesar 10,6%. Hal

ini menunjukkan bahwa PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai berusaha untuk memajukan perekonomian dengan memprioritaskan memiliki tenaga kerja di usia muda dan produktif pada rentang umur 26-35 tahun yang mendominasi perusahaan sebesar 39,4% dari total keseluruhan karyawan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun data penelitian mengenai tingkat pendidikan karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik Responden		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tingkat Pendidikan	SMA	23	34,9
	D3	3	4,5
	S1	37	56,1
	S2	3	4,5
Jumlah		66	100,00

Sumber: Data diolah Penulis, 2022

Berdasarkan pada tingkat pendidikan mayoritas dari 66 responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu ada sebanyak 23 responden dengan tingkat persentase sebesar 34,9%, untuk responden yang berpendidikan D3 ada sebanyak 3 responden atau sebesar 4,5%, sedangkan karyawan yang berpendidikan S1 ada sebanyak 37 responden dengan tingkat persentase sebesar 56,1%, responden yang memiliki pendidikan S2 sebanyak 3 responden dengan tingkat persentase sebesar 4,5%. Hal itu didasari atas tuntutan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan output yang baik terhadap perusahaan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun data penelitian mengenai lama bekerja karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik Responden		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Lama Bekerja	< 1 tahun	7	10,6
	1-3 tahun	15	22,7
	4-5 tahun	28	42,4
	>5 tahun	16	24,3
Jumlah		66	100,0

Sumber: Data diolah Penulis, 2022

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai, diperoleh informasi bahwasanya ada sebanyak 7 karyawan atau sebesar 10,6% yang baru bergabung pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai 1 tahun, sedangkan untuk karyawan yang telah bergabung 2-3 tahun ada sebanyak 15 responden atau sebesar 22,7%, yang telah bergabung sudah 4-5 tahun ada sebanyak 28 karyawan atau sebesar 42,4%, dan karyawan yang telah bergabung > 5 tahun ada sebanyak 16 orang atau sebesar 24,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai memiliki sifat yang sangat loyal terhadap perusahaannya.

3. Analisis Data

Setelah data terkumpul diperlukannya adanya analisis data. Sebelum menganalisis data maka peneliti menggunakan uji instrumen.

a. Uji Instrumen

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah data yang didapat di lapangan memang benar-benar layak untuk diteliti atau tidak. Pada pengujian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan instrument, dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur. Uji validitas yang digunakan yaitu analisis *scale* yang melihat tabel *item-total statistic* dan pada kolom *corrected item-Total Correlation*. Dengan ketentuan nilai *corrected item-total correlation* > 0,30 maka dapat dinyatakan bahwa butir pernyataan valid atau sah. Berikut hasil uji validitas yang diperoleh dari penelitian ini:

Tabel 4.5 Hasil Validitas Lingkungan Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	56.9697	94.091	.436	.890
Butir 2	56.7273	89.432	.665	.880
Butir 3	56.8030	94.684	.519	.886
Butir 4	56.6364	95.527	.452	.889
Butir 5	57.0303	94.338	.487	.887
Butir 6	56.8939	94.127	.474	.888
Butir 7	56.7121	91.562	.659	.881
Butir 8	56.6061	91.566	.723	.879
Butir 9	56.7879	93.616	.497	.887
Butir 10	56.8485	93.607	.467	.889
Butir 11	57.0000	91.938	.625	.882
Butir 12	56.7576	97.356	.424	.889
Butir 13	56.8485	93.700	.526	.886
Butir 14	56.6970	90.430	.740	.878
Butir 15	56.6061	91.073	.631	.882
Butir 16	56.7121	93.931	.502	.887

Sumber: Data diolah Penulis, 2022

Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,3$. Diketahui jumlah pertanyaan pada variabel lingkungan kerja adalah 16 pernyataan. Di mana seluruh pernyataan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* $> 0,3$, dengan nilai terendah terdapat pada butir 12 sebesar $0,424 > 0,3$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dapat dikatakan valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Loyalitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	18.3333	13.026	.352	.766
Butir 2	18.5000	13.392	.377	.753
Butir 3	18.2879	12.854	.568	.703
Butir 4	18.3939	11.812	.694	.667
Butir 5	18.4242	12.494	.587	.697
Butir 6	18.4394	13.112	.462	.729

Sumber: Data diolah Penulis, 2022

Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,3$. Diketahui jumlah pertanyaan pada variabel loyalitas adalah 6 pernyataan. Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* $> 0,3$, dengan nilai terendah berada pada butir pernyataan 1 sebesar $0,352 > 0,3$ yang berarti bahwa seluruh pertanyaan dapat dikatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Validitas Disiplin Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	33.2576	44.840	.661	.850
Butir 2	33.4545	44.867	.583	.856
Butir 3	33.3939	43.812	.744	.843
Butir 4	33.3030	48.584	.411	.869
Butir 5	33.2121	46.077	.630	.853
Butir 6	33.4848	48.069	.422	.868
Butir 7	33.2424	43.786	.661	.849
Butir 8	33.2121	46.939	.478	.864

Butir 9	33.1970	43.976	.685	.847
Butir 10	33.3788	45.870	.577	.856

Sumber: Data diolah Penulis, 2022

Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,3$. Diketahui jumlah pertanyaan pada variabel disiplin kerja kerja adalah 10 pernyataan. Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* $> 0,3$, dengan nilai terendah berada pada butir pernyataan 4 sebesar $0,411 > 0,3$ yang berarti bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan pada variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Validitas Kinerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	41.1061	38.496	.638	.787
Butir2	40.8030	40.222	.493	.799
Butir3	41.1364	38.735	.461	.802
Butir4	40.8333	38.818	.602	.790
Butir5	41.0909	39.869	.595	.793
Butir6	40.9091	41.745	.322	.813
Butir7	40.9091	39.622	.496	.799
Butir8	41.0152	40.846	.410	.806
Butir9	40.9545	41.398	.329	.813
Butir10	41.0606	40.335	.366	.811
Butir11	41.0909	39.161	.439	.804
Butir12	41.0909	39.192	.505	.798

Sumber: Data diolah Penulis, 2022

Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,3$. Diketahui jumlah pertanyaan pada variabel kinerja adalah 10 pernyataan. Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* $> 0,3$, dengan nilai terendah berada pada butir 9 sebesar $0,329 > 0,3$ yang berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada variabel kinerja dapat dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Koefisien	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,891	0,6	Reliabel
Loyalitas (X ₂)	0,756	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,868	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,815	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah Penulis, 2022

Dari hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas diketahui bahwa koefisien reliabilitas untuk seluruh variabel memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari pada 0,60, yang berarti bahwa setiap butir-butir pernyataan dalam variabel penelitian ini adalah reliabel/handal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil isian kuesioner yang didapatkan bisa dilakukan analisis selanjutnya.

b. Deskriptif Statistik

Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum dan standar deviasi. Statistik deskriptif adalah statistika yang digunakan dalam mendeskripsikan data menjadi informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami yang memberikan

gambaran mengenai penelitian berupa hubungan dari variabel-variabel independen yang diproksikan dengan pengembangan karier dan disiplin kerja. Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dapat dilihat dalam tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Deskriptif Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	66	37.00	78.00	60.5758	10.25980
Loyalitas	66	12.00	30.00	22.0758	4.18904
Disiplin Kerja	66	24.00	50.00	37.0152	7.45549
Kinerja	66	31.00	57.00	44.7273	6.83103
Valid N (listwise)	66				

Sumber: Data diolah Penulis, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, menunjukkan hasil analisis deskriptif dari data penelitian ini yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

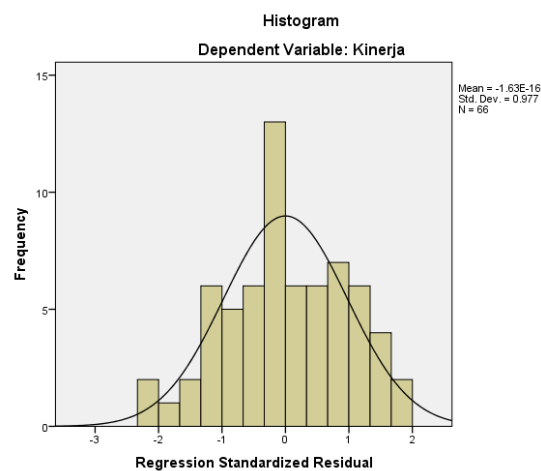
- 1) Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 60,5758, dengan nilai standar deviasi sebesar 10,25980. Sedangkan untuk nilai maksimum sebesar 78 dengan nilai minimum sebesar 37.
- 2) Variabel loyalitas (X_2) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 22,0758, dengan standar deviasi sebesar 4,18904, dengan nilai maksimum sebesar 30 dan nilai minimum sebesar 12.
- 3) Variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 37,0152, dengan standar deviasi sebesar 7,45549, dengan nilai maksimum sebesar 50 dan nilai minimum sebesar 24.
- 4) Variabel kinerja (Y) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 44,7273 dengan tingkat standar deviasi sebesar 6,83103, dengan nilai maksimum sebesar 57 dan nilai minimum 31.

c. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat data yang digunakan mengalami penyimpangan asumsi klasik atau tidak. Pada uji asumsi yang dilakukan terdapat 3 uji yang digunakan yaitu:

1) Uji Normalitas

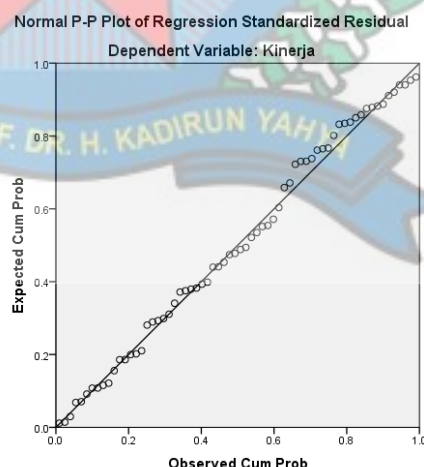
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual yaitu pengujian dengan menggunakan grafik dan statistik. Pengujian normalitas dengan menggunakan grafik dapat dilakukan dengan grafik histogram dan grafik *probability plot* (PP-Plot), sedangkan pengujian normalitas dengan statistik dapat dilakukan dengan menggunakan *one sample Kolmogorov-Sminov* (KS). Untuk melihat hasil dari uji normalitas secara grafik dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar *histogram* dan gambar *probability plot* sebagai berikut:



Gambar 4.3 Histogram

Sumber: Data diolah Penulis, 2022

Dengan melihat tampilan histogram uji normalitas di atas, dapat disimpulkan bahwa histogram menunjukkan pola distribusi normal karena histogram berbentuk seperti lonceng. Namun demikian, hanya dengan melihat histogram, hal ini dapat memberikan hasil yang meragukan khususnya untuk jumlah sampel kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Adapun grafik normal dari *probability plot* dapat dilihat pada gambar 4.4 di bawah ini:



Gambar 4.4 Probability Plot

Sumber: Data diolah Penulis, 2022

Pada grafik normal *probability plot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik tersebut maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas dengan menggunakan grafik dapat menyesatkan karena secara visual kelihatan normal, padahal secara

statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu, dianjurkan di samping menggunakan uji grafik juga dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik pada penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Hasil uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Pengujian One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.82616304
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.038
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah Penulis, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada *Asym.sig* sebesar 0,200 yang dapat dikatakan nilai *Asymp.sig* $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan data yang terdapat dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 , maka data terbebas multikolinieritas. Berikut hasil pengujian multikolinieritas yang diperoleh:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

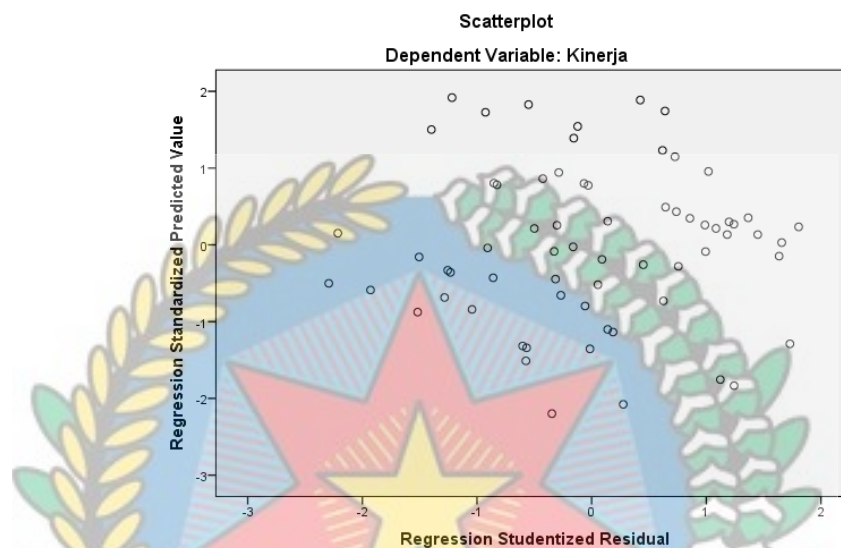
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.003	3.864		
	Lingkungan Kerja	.393	.060	.615	1.627
	Loyalitas	.491	.150	.597	1.676
	Disiplin Kerja	.138	.067	.939	1.065

Sumber: Data diolah Penulis, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10. Begitu juga dengan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang juga menunjukkan hal yang sama bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homokedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.5 Scatter Plot

Sumber: Data diolah Penulis, 2022

Dari gambar 4.5 terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak ada pola tertentu yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut, analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya di bawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.003	3.864		1.295	.200
	Lingkungan Kerja	.393	.060	.590	6.504	.000
	Loyalitas	.491	.150	.301	3.268	.002
	Disiplin Kerja	.138	.067	.150	2.045	.045

Sumber: Data diolah Penulis, 2022

Hasil analisis regresi berganda, diperoleh konstanta (a) sebesar 5,003, koefisien untuk variabel lingkungan kerja (b1) sebesar 0,393, koefisien untuk variabel loyalitas (b2) sebesar 0,491 dan koefisien untuk variabel disiplin kerja (b3) sebesar 0,138. Sehingga model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,003 + 0,393X_1 + 0,491X_2 + 0,138X_3$$

Model tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstan (Y) sebesar 5,003 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja sama dengan nol (konstan) maka kinerja (Y) akan tetap bernilai 5,003 satuan atau 500,3%.
- 2) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) yaitu b1 sebesar 0,393. Artinya, apabila variabel bebas lain bernilai konstan atau tidak berpengaruh dan variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,393 satuan atau 39,3%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antar variabel lingkungan kerja (X_1) dengan variabel kinerja (Y), maka jika semakin meningkat lingkungan kerja (X_1) maka semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y).
- 3) Nilai koefisien regresi loyalitas (X_2) yaitu b2 sebesar 0,491. Artinya, apabila variabel bebas lain bernilai konstan atau tidak berpengaruh dan variabel loyalitas mengalami kenaikan 1, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,491

satuan atau 49,1%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antar variabel loyalitas (X_2) dengan variabel kinerja (Y), maka jika semakin meningkat loyalitas (X_2) maka semakin meningkat pula kinerja (Y)

- 4) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_3) yaitu b_3 sebesar 0,138. Artinya apabila variabel bebas lain bernilai konstan atau tidak berpengaruh dan variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,138 satuan atau 13,8%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antar variabel disiplin kerja (X_3) dengan variabel kinerja (Y), maka jika semakin meningkat disiplin kerja (X_3) maka semakin meningkat kinerja karyawan (Y).

e. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi uji t, uji F dan koefisien determinan.

1) Uji Parsial (Uji-t)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen dengan ketentuan t hitung $>$ t tabel, maka variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk memberikan interpretasi terhadap uji t dapat dijelaskan pada Tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.003	3.864		1.295	.200
	Lingkungan Kerja	.393	.060	.590	6.504	.000
	Loyalitas	.491	.150	.301	3.268	.002
	Disiplin Kerja	.138	.067	.150	2.045	.045

Sumber: Data diolah Penulis, 2022

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.14 terlihat nilai t hitung variabel lingkungan kerja menunjukkan angka 6,504 dengan nilai sig 0,000 sedangkan t hitung untuk variabel loyalitas kerja menunjukkan angka 3,268 dengan nilai sig 0,002 dan t hitung untuk variabel disiplin kerja menunjukkan angka 2,045 dengan nilai sig 0,045 yang kemudian nilai t hitung dari ketiga variabel independen tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel berdasarkan pada (dk) derajat kebebasan yang besarnya adalah $n-k$ maka $66-4 = 62$ dengan taraf kesalahan yang digunakan sebesar 5% maka nilai t tabel sebesar 1,66980 yang berarti bahwa pada variabel lingkungan kerja dengan nilai t hitung (6,504) > t tabel (1,66980) dengan sig (0,000) < 0,05, sedangkan untuk variabel loyalitas dengan nilai t hitung (3,268) > t tabel (1,66980) dengan sig (0,002) < 0,000, dan variabel disiplin kerja dengan nilai t hitung (2,045) > t tabel (1,66980) dengan sig (0,045) < 0,05, yang berarti bahwa H_1 , H_2 dan H_3 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator cabang Medan-Binjai.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian statistik uji F dari SPSS pada tabel berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2081.522	3	693.841	45.208	.000 ^b
	Residual	951.569	62	15.348		
	Total	3033.091	65			

Sumber: Data diolah Penulis, 2022

Dari 4.15 diperoleh nilai F hitung sebesar 45,208 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Sedangkan untuk nilai F tabel diperoleh dari (dk) derajat kebebasan yang besarnya adalah $n-k-1$ maka $66-4-1 = 61$ maka nilai F tabel sebesar 2,76 yang berarti bahwa nilai F hitung ($45,208 > F_{tabel} (2,76)$) dengan sig ($0,000 < 0,05$) maka terima H_4 dan tolak H_0 , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja (X_1), loyalitas (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator cabang Medan-Binjai.

3) Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan koefisien determinasi, yaitu suatu bilangan yang merupakan bentuk kuadrat dari koefisien korelasi

berdasarkan hasil pengolahan menggunakan bantuan IBM SPSS *Statistic Version 24.0* maka diperoleh nilai hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.671	3.91764

Sumber: Data diolah Penulis, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan besarnya kemampuan model persamaan regresi (independen variabel) yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1), loyalitas (X_2), dan disiplin kerja dalam menerangkan variabel terikat dapat dilihat dari besarnya nilai *R Square* yang telah diperoleh yaitu sebesar 0,671 yang artinya 67,1% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 26,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai

Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi X_1 yaitu lingkungan kerja di peroleh nilai t_{hitung} (6,504) > t_{tabel} (1,66980) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai.

Dari tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja, dapat diketahui bahwa indikator yang lemah jika di bandingkan dengan indikator-indikator lain yang terdapat dari variabel lingkungan kerja yaitu indikator “Kebersihan”, hal tersebut dikarenakan responden merasa bahwa masih banyak karyawan PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai yang menunjukkan masih kurangnya kesadaran karyawan dalam menjaga kebersihan.

Menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Kasmir (2016:189) ada beberapa faktor yang mampu memengaruhi kinerja salah satunya yaitu dari segi lingkungan kerja. Penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat menjaga kesehatan karyawan dari gangguan penglihatan, penciuman, pendengaran dan kelelahan. Lingkungan kerja yang sehat dan bersih dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan suasana yang baik pula, di mana kelelahan dan kebosanan dalam melakukan pekerjaan akan berkurang atau hilang. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan kebosanan, kelelahan dan suasana yang kurang menyenangkan sehingga kinerja karyawan menjadi menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Sihalohe dan Siregar (2019), Darmadi (2020), Kholilah, dkk (2021), Pradipta dan Musadad

(2021), yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai

Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi X_2 yaitu loyalitas di peroleh nilai t_{hitung} (3,268) > t_{tabel} (1,66980) artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan nilai signifikasi (0,002) < 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa loyalitas secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai.

Dilihat dari tanggapan responden terhadap seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel loyalitas dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada indikator “Kesukaan Terhadap Pekerjaan” hal tersebut dikarenakan responden yang merasa bahwa masih banyak karyawan PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai yang bekerja merupakan suatu tuntutan dan kewajiban yang harus dilakukan untuk menghasilkan sesuatu sehingga tidak ada tanggung jawab untuk mendapatkan hasil yang maksimal, dikarenakan mereka bekerja bukan dikarenakan suka terhadap pekerjaan tersebut tetapi dikarenakan kebutuhan.

Menurut Sutrisno (2016:23) loyalitas adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya. Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun

di luar pekerjaan dari tekanan orang yang tidak bertanggung jawab. Dengan adanya loyalitas karyawan, diharapkan akan timbul rasa tanggung jawab terhadap setiap tugas karena tidak ingin mengecewakan kepercayaan yang telah diberikan dari atasannya, sehingga akan memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Penjelasan tersebut sejalan dengan yang disampaikan oleh Kasmir (2016:189) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Tamba, dkk (2018), Maulida dan Askiah (2020), dan Marentek dkk (2021) yang mengatakan bahwa loyalitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai

Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi X_3 yaitu disiplin kerja di peroleh nilai $t_{hitung} (2,045) > t_{tabel} (1,66980)$ artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan nilai signifikansi $(0,045) < 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai.

Dilihat dari tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada variabel disiplin kerja dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Absensi Tenaga Kerja” hal tersebut dikarenakan responden merasa bahwa masih banyak karyawan PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah terutama dalam hal absensi

karyawan, masih banyak karyawan yang melakukan absensi tanpa keterangan yang jelas, atau bahkan izin secara tiba-tiba, ataupun sakit. Sehingga secara tidak langsung dapat mengganggu operasional perusahaan.

Farida dan Hartono (2016:42) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah menaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sutrisno (2016:96) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Disiplin kerja dapat membawa kekuatan atau perilaku yang berkembang dalam pribadi pegawai dan menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan dan akan meminimalkan keterlambatan pengumpulan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Tamba dkk (2018), Hidayati dkk (2019), Darmadi (2020), Kholilah dkk (2021), Pradipta dan Musadad (2021), Wau dkk (2021), Marentek dkk (2021) yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai

Berdasarkan hasil uji simultan di peroleh nilai $F_{hitung} (45,208) > F_{tabel} (2,76)$ artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima, dengan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai.

Dilihat dari tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah pada variabel kinerja yaitu indikator “Hubungan Antar Karyawan” hal tersebut dikarenakan responden merasa bahwa masih banyak karyawan PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai yang memiliki hubungan tidak baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, sehingga sering mengakibatkan terjadinya konflik kerja antar karyawan yang apabila masalah tersebut tidak segera mendapat penanganan dari atasan maka masalah tersebut akan berdampak negatif terhadap kinerja.

Kasmir (2016:182), mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Kasmir (2016:189) adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian,

motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Berhubung penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian Tamba, dkk (2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Columbindo Perdana Cabang Manado” dengan menambah satu variabel bebas yaitu lingkungan kerja, maka peneliti meyakini bahwasanya belum ada hasil penelitian yang relevan melalui pengujian secara simultan antara lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai “Analisis Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* Cabang Medan-Binjai” sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} (6,504) > t_{tabel} (1,66980)$ dan tingkat sig $(0,000) < 0,05$, yang berarti terima H_1 dan tolak H_0 , sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai.
2. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas memiliki nilai $t_{hitung} (3,268) > t_{tabel} (1,66980)$ dan signifikansi $(0,002) < 0,05$, yang berarti terima H_2 dan tolak H_0 , sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai.
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} (2,045) > t_{tabel} (1,66980)$ dan signifikansi $(0,045) < 0,05$, yang berarti terima H_3 dan tolak H_0 , sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai.

4. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja memiliki nilai $F_{hitung} (45,208) > F_{tabel} (2,76)$ dengan tingkat sig $(0,000) < 0,05$, yang berarti terima H_4 dan tolak H_0 , sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai.

B. Saran

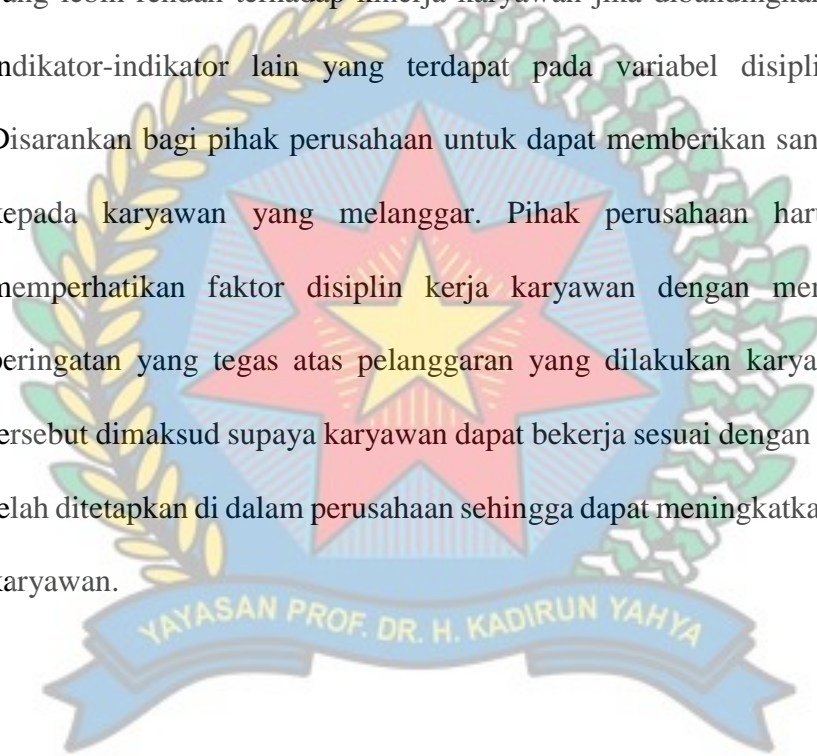
Adapun Saran yang diberikan dari hasil penelitian ini di antara lain adalah:

1. Kinerja pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai yang diukur menggunakan 6 indikator secara rata-rata masuk ke dalam kategori tinggi, dan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu indikator hubungan antar karyawan, yang terjadi seringkali menyebabkan konflik antar karyawan atau perbedaan pendapat, hal tersebut disebabkan karena kurangnya komunikasi antara sesama karyawan sehingga sering terjadi perbedaan persepsi dalam masalah pekerjaan di antara sesama karyawan, sehingga di sarankan agar perusahaan rutin untuk selalu mengadakan kegiatan *gathering* agar seluruh karyawan bisa dekat satu sama lain.
2. Pada variabel lingkungan kerja terdapat 8 indikator yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Dari indikator yang terdapat pada variabel lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang cukup rendah terhadap

kinerja yaitu terdapat pada indikator kebersihan. Sebenarnya lingkungan kerja pada PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai sudah cukup baik dan nyaman, namun masih ada kendala seperti kebersihan pada beberapa bagian yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, sebab hal tersebut dapat membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan disarankan agar dapat kembali memperhatikan kebersihan dalam ruangan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat kinerja karyawan pada perusahaan.

3. Loyalitas karyawan PT Jasa Marga *Tollroad Operator* cabang Medan-Binjai secara rata-rata masuk ke dalam kriteria tinggi, namun indikator kesukaan terhadap pekerjaan memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini perusahaan perlu mengevaluasi ulang tuntutan peran bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan dapat melakukan rotasi kerja atau penyesuaian beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan agar pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak terkesan monoton, sehingga dengan demikian karyawan dapat kesempatan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan bagian pekerjaan yang disenanginya, sehingga akhirnya karyawan dapat menyukai suatu bidang pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, agar hal tersebut tidak mengganggu kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

4. Pada variabel disiplin kerja terdapat 5 indikator yang harus diperhatikan oleh perusahaan, namun indikator absensi tenaga kerja memiliki pengaruh yang lebih rendah terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan indikator-indikator lain yang terdapat pada variabel disiplin kerja. Disarankan bagi pihak perusahaan untuk dapat memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang melanggar. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan faktor disiplin kerja karyawan dengan memberikan peringatan yang tegas atas pelanggaran yang dilakukan karyawan, hal tersebut dimaksud supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan di dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Danang, S. (2016). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Edison, E., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Farida, U dan Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hartatik. (2016). *Mengembangkan SDM (I)*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Khairani. (2016). *Penelitian Terapan*. Jakarta: Kencana
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia
- Notoatmodjo, S (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuryadi, dkk. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto. (2016). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta

Jurnal:

- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol.3, No.3
- Hidayati, S. K., dkk. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang). *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 9, Issue 12
- Kholilah, dkk. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Argon Medica Palembang. *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume. 6, Nomor. 1
- Marentek, G. N., dkk. (2021). Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Hotel Peninsula Manado. *Productivity*, Vol. 2 No. 6
- Maulida, R. A., dan Askiah. (2020). Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya. *Borneo Student Research*, Volume. 2, Nomor. 1
- Omari, K. A., and Okasheh, H. (2017). *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*. *International Journal of Applied Engineering Research*. Volume. 12, Number. 24
- Pradipta, A. R., dan Musadad, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kinerja*, Vol. 8, No. 4
- Sihaloho, R. D., dan Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Volume. 9 Nomor. 2
- Tamba, A. W., dkk. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7, No. 1

Wau, J., dkk. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vol. 4, No. 2

