



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SINAR JERNIH SUKSESINDO
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

**SONYA FRIANA SIMBOLON
1925310446**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SONYA FRIANA SIMBOLON
NPM : 1925310446
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR
JERNIH SUKSESINDO CABANG MEDAN

MEDAN, APRIL 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARA HAP, S.E., S.Psi., M.Si)



DEKAN

(Dr. ONNY MEDALINE., S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(HM. ABBAS YUNUS, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(SAIMARA SEBAYANG, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : SONYA FRIANA SIMBOLON
NPM : 1925310446
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR
JERNIH SUKSESINDO CABANG MEDAN

MEDAN, APRIL 2021

KETUA



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

ANGGOTA - I

(HM. ABBAS YUNUS, S.E., M.Si)

ANGGOTA - II

(SAIMARA SEBAYANG, S.E., M.Si)

ANGGOTA - III

(DEWI NURMASARI PANE, SE.,MM)

ANGGOTA-IV

(DIAN SEPTIANA SARI, S.Sos., MSP)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : SONYA FRIANA SIMBOLON
NPM : 1925310446
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR
JERNIH SUKSESINDO CABANG MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi 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 dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 26 April 2021



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sonya Friana Simbolon
Tempat/Tanggal lahir : Binjai, 20 November 1997
NPM : 1925310446
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jln Ikan Arwana Lk III Dataran Tinggi Binjai Timur 20731

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, April 2021

Yang membuat pernyataan



(Sonya Friana Simbolon)



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SINAR JERNIH SUKSESINDO
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

**SONYA FRIANA SIMBOLON
1925310446**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

acc
dikor luv
P B 2
2/2/21

KO. Jilia 23/2/19
-
Apr 19

all
dihad
lur

P B 2
2/7/2021



ke jeld
23/14

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SINAR JERNIH SUKSESINDO
CABANG MEDAN**

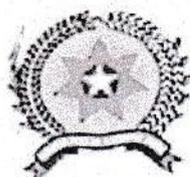
SKRIPSI

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

Oleh :

**SONYA FRIANA SIMBOLON
1925310446**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA
 Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **SONYA FRIANA BR. SIMBOLON**
 NPM : **1925310445**
 Program Studi : **Manajemen**
 Jenjang Pendidikan : **Strata Satu**
 Dosen Pembimbing : **Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan0**

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status Keterangan |
|------------------|--|-------------------|
| 05 Januari 2021 | isi sudah oke penulisan disesuaikan dengan panduan acc seminar proposal | Disetujui |
| 15 Februari 2021 | lapiran 1, permohonan penelitian dari fakultas ke perusahaan 2 surat keterangan telah melakukan penelitian dari perusahaan 3 tabulasi data kuesioner responden | Revisi |
| 17 Februari 2021 | lampiran permohonan riset dari fakultas dan lampiran telah melakukan riset dari perusahaan | Revisi |
| 20 Februari 2021 | acc meja hijau | Disetujui |

Medan, 20 Februari 2021
 Dosen Pembimbing,



Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

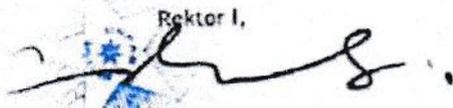
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

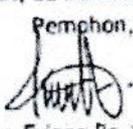
Nama Lengkap : SONYA FRIANA BR. SIMBOLON
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 20 November 1997
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310446
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 127 SKS, IPK 3.85
 Nomor Hp : 082214755610
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

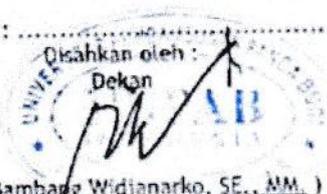
| No. | Judul |
|-----|--|
| 1. | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan |

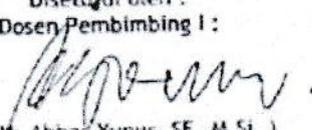
Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

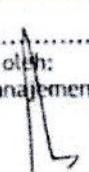
*Coret Yang Tidak Perlu

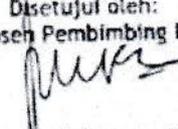
Rektor I,

 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 22 Desember 2020
 Pemohon,

 (Sonya Friana Br. Simbolon)

Tanggal :
 Disahkan oleh :

 Dekan
 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 22/12/2020
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (H. M. Abbas Yunus, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal : 22 Desember 2020
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Saimara A M Sebayang, SE., M.Si)

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 03 Juli 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SONYA FRIANA BR. SIMBOLON
 Tempat/Tgl. Lahir : Binjai / 20 November 1997
 Nama Orang Tua : JAMES SIMBOLON
 N. P. M : 1925310446
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082214755610
 Alamat : Jln Ikan Arwana Lk III Dataran Tinggi, Binjai Timur

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

| | | |
|------------------------------|--------------|------------------|
| 1. [102] Ujian Meja Hijau | : Rp. | 1,000,000 |
| 2. [170] Administrasi Wisuda | : Rp. | 1,750,000 |
| Total Biaya | : Rp. | 2,750,000 |

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.KN
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



SONYA FRIANA BR. SIMBOLON
 1925310446

3/7/21

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SONYA FRIANA BR. SIMBOLON
NPM : 1925310446
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : H. M. Abbas Yunus, SE.,M.Si.
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keterangan |
|------------------|--|-----------|------------|
| 06 Januari 2021 | acc sempro | Disetujui | |
| 19 Februari 2021 | sudah diperiksa skripsi tugas akhir bisa diusulkan untuk maju ujian meja hijau | Revisi | |
| 19 Februari 2021 | tugas akhir sdr Sonya sudah diperiksa dan disetujui untuk sidang meja hijau | Revisi | |

Medan, 15 November 2021
Dosen Pembimbing,



H. M. Abbas Yunus, SE.,M.Si.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3741/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : SONYA FRIANA BR. SIMBOLON
N.P.M. : 1925310446
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 24 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 24 Februari 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The research analysis aims to determine the physical work environment, non-physical work environment and work discipline partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Sinar Jernih Suksesindo Medan Branch. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 52 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that the physical work environment partially had a positive and significant effect on employee performance at PT. Sinar Jernih Suksesindo Medan Branch. Non-physical work environment partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sinar Jernih Suksesindo Medan Branch. Work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sinar Jernih Suksesindo Medan Branch. Physical work environment, non-physical work environment and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Sinar Jernih Suksesindo Medan Branch.

Keywords : Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Work Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko., S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak HM. Abbas Yunus, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Saimara Sebayang, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Februari 2021
Penulis

Sonya Friana Simbolon
1925310446

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi dan Batasan Masalah | 6 |
| C. Rumusan Masalah..... | 7 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 7 |
| E. Keaslian Penelitian..... | 9 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Landasan Teori | 10 |
| 1. Kinerja | 10 |
| a. Pengertian Kinerja..... | 10 |
| b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 12 |
| c. Penilaian Kinerja | 14 |
| d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja..... | 15 |
| e. Indikator Kinerja | 19 |
| 2. Lingkungan Kerja..... | 20 |
| a. Pengertian Lingkungan Kerja | 20 |
| b. Jenis Lingkungan Kerja | 21 |
| c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja | 24 |
| d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik .. | 30 |
| 3. Disiplin Kerja..... | 31 |
| a. Pengertian Disiplin | 31 |
| b. Arti Penting Disiplin Kerja | 32 |
| c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | 33 |
| d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja..... | 35 |
| e. Indikator Disiplin Kerja | 35 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 38 |
| C. Kerangka Konseptual..... | 39 |
| D. Hipotesis..... | 42 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Pendekatan Penelitian | 44 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 44 |
| C. Definisi Operasional Variabel | 45 |

| | | |
|---------------|---|----------|
| | D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data..... | 46 |
| | E. Teknik Pengumpulan Data | 47 |
| | F. Teknik Analisis Data..... | 48 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| | A. Hasil Penelitian..... | 53 |
| | 1. Profil Perusahaan | 53 |
| | 2. Deskripsi Karakteristik Responden..... | 57 |
| | 3. Deskripsi Variabel Penelitian | 58 |
| | 4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas | 79 |
| | 5. Pengujian Asumsi Klasik..... | 84 |
| | 6. Regresi Linier Berganda..... | 88 |
| | 7. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)..... | 89 |
| | B. Pembahasan | 92 |
| | 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan | 92 |
| | 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan..... | 92 |
| | 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 93 94 |
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN | |
| | A. Kesimpulan..... | 96 |
| | B. Saran..... | 96 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|----------------|
| Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan Fisik PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan | 2 |
| Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Fisik PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan | 3 |
| Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan | 4 |
| Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan | 5 |
| Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya | 38 |
| Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian | 44 |
| Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel | 45 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 57 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 57 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 58 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 58 |
| Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1} | 59 |
| Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2} | 59 |
| Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3} | 60 |
| Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4} | 60 |
| Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5} | 61 |
| Tabel 4.10 Pernyataan X _{1.6} | 62 |
| Tabel 4.11 Pernyataan X _{1.7} | 62 |
| Tabel 4.12 Pernyataan X _{1.8} | 63 |
| Tabel 4.13 Pernyataan X _{1.9} | 63 |
| Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.1} | 64 |
| Tabel 4.15 Pernyataan X _{2.2} | 64 |
| Tabel 4.16 Pernyataan X _{2.3} | 65 |
| Tabel 4.17 Pernyataan X _{2.4} | 66 |
| Tabel 4.18 Pernyataan X _{2.5} | 66 |
| Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.6} | 67 |
| Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.7} | 67 |
| Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.8} | 68 |
| Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.9} | 68 |
| Tabel 4.20 Pernyataan X _{3.1} | 69 |
| Tabel 4.21 Pernyataan X _{3.2} | 70 |
| Tabel 4.22 Pernyataan X _{3.3} | 70 |
| Tabel 4.23 Pernyataan X _{3.4} | 71 |
| Tabel 4.24 Pernyataan X _{3.5} | 71 |
| Tabel 4.25 Pernyataan X _{3.6} | 72 |
| Tabel 4.26 Pernyataan X _{3.7} | 72 |
| Tabel 4.27 Pernyataan X _{3.8} | 73 |
| Tabel 4.28 Pernyataan X _{3.9} | 74 |
| Tabel 4.29 Pernyataan Y.1 | 74 |
| Tabel 4.30 Pernyataan Y.2 | 75 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 4.31 | Pernyataan Y.3 | 75 |
| Tabel 4.32 | Pernyataan Y.4 | 76 |
| Tabel 4.33 | Pernyataan Y.5 | 76 |
| Tabel 4.34 | Pernyataan Y.6 | 77 |
| Tabel 4.35 | Pernyataan Y.7 | 77 |
| Tabel 4.36 | Pernyataan Y.8 | 78 |
| Tabel 4.37 | Pernyataan Y.9 | 79 |
| Tabel 4.38 | Uji Validitas X_1 (Lingkungan Kerja Fisik) | 80 |
| Tabel 4.39 | Uji Validitas X_2 (Lingkungan Kerja Non Fisik) | 80 |
| Tabel 4.40 | Uji Validitas X_3 (Disiplin Kerja) | 81 |
| Tabel 4.41 | Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan) | 81 |
| Tabel 4.42 | Uji Reliabilitas X_1 (Lingkungan Kerja Fisik) | 82 |
| Tabel 4.43 | Uji Reliabilitas X_2 (Lingkungan Kerja Non Fisik) | 83 |
| Tabel 4.44 | Uji Reliabilitas X_3 (Disiplin Kerja) | 83 |
| Tabel 4.45 | Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan) | 83 |
| Tabel 4.46 | Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> | 85 |
| Tabel 4.47 | Uji Multikolinearitas | 86 |
| Tabel 4.48 | Regresi Linier Berganda | 88 |
| Tabel 4.49 | Uji Simultan | 89 |
| Tabel 4.50 | Uji Parsial | 90 |
| Tabel 4.51 | Uji Determinasi | 91 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... | 42 |
| Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas | 84 |
| Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas | 84 |
| Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas..... | 87 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu tolak ukur dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia bukan suatu hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur yang harus disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam suatu organisasi, bahkan sebagai ujung tombak pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Pencapaian tujuan perusahaan tersebut menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja perusahaan sebagai suatu kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja perusahaan di peroleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas tersebut dapat berupa pengelolaan sumber daya perusahaan maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja perusahaan dicerminkan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian dari seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas dan peran yang dilakukan dalam suatu organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Karyawan diharapkan memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat memajukan

organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Terdapat beberapa faktor yang dinilai turut mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya faktor individu, faktor lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terutama pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kinerja karyawan PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan Fisik PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan

| No | Pernyataan | Ya | | Tidak | | Total | |
|----|--|-------|--------|-------|--------|-------|------|
| | | Orang | (%) | Orang | (%) | Orang | (%) |
| 1 | Karyawan bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan. | 22 | 42,31% | 30 | 57,69% | 52 | 100% |
| 2 | Karyawan dapat memenuhi target dalam bekerja. | 19 | 36,54% | 33 | 63,46% | 52 | 100% |
| 3 | Karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. | 16 | 30,77% | 36 | 69,23% | 52 | 100% |

Sumber: PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan kinerja karyawan PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan dimana karyawan bekerja belum sesuai dengan standard prosedur perusahaan. Karyawan belum dapat memenuhi target dalam bekerja. Karyawan belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2014:23), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu

organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah lingkungan kerja fisik PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Fisik PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan

| No | Pernyataan | Ya | | Tidak | | Total | |
|----|--|-------|--------|-------|--------|-------|------|
| | | Orang | (%) | Orang | (%) | Orang | (%) |
| 1 | Karyawan dapat bekerja dengan penerangan yang ada. | 24 | 46,16% | 28 | 53,84% | 52 | 100% |
| 2 | Karyawan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan yang ada di dalam perusahaan. | 22 | 42,31% | 30 | 57,69% | 52 | 100% |
| 3 | Karyawan merasa betah dengan kebersihan yang ada perusahaan. | 23 | 44,24% | 29 | 55,76% | 52 | 100% |

Sumber: PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan lingkungan kerja fisik PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan dimana karyawan belum dapat bekerja maksimal dengan penerangan yang ada. Karyawan tidak dapat menyelesaikan masalah pekerjaan yang ada di dalam perusahaan. Karyawan belum betah dengan kebersihan yang ada perusahaan.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2014:25). Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan

dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah lingkungan kerja non fisik PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan

| No | Pernyataan | Ya | | Tidak | | Total | |
|----|--|-------|--------|-------|--------|-------|------|
| | | Orang | (%) | Orang | (%) | Orang | (%) |
| 1 | Karyawan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab. | 22 | 42,31% | 30 | 57,69% | 52 | 100% |
| 2 | Karyawan mampu berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang baik. | 16 | 30,77% | 36 | 69,23% | 52 | 100% |
| 3 | Karyawan dengan karyawan lain saling menghormati. | 17 | 32,69% | 35 | 67,31% | 52 | 100% |

Sumber: PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan lingkungan kerja non fisik PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan dimana Karyawan bekerja belum penuh rasa tanggung jawab. Karyawan belum mampu berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang baik. Karyawan dengan karyawan lain belum dapat saling menghormati.

Menurut Hasibuan (2015:194), “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang

terhadap tugas yang diberikan kepadanya”. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah disiplin kerja PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan

| No | Pernyataan | Ya | | Tidak | | Total | |
|----|--|-------|--------|-------|--------|-------|------|
| | | Orang | (%) | Orang | (%) | Orang | (%) |
| 1 | Karyawan selalu semangat untuk hadir dalam bekerja. | 16 | 30,77% | 36 | 69,23% | 52 | 100% |
| 2 | Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. | 19 | 36,54% | 33 | 63,46% | 52 | 100% |
| 3 | Karyawan mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan. | 17 | 32,69% | 35 | 67,31% | 52 | 100% |

Sumber: PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan (2021)

Berdasarkan tabel 14 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan disiplin kerja PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan dimana karyawan kurang bersemangat untuk hadir dalam bekerja. Karyawan belum dapat menyelesaikan

pekerjaan dengan tepat waktu. Karyawan belum mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini dituangkan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah:

- a. Karyawan bekerja belum sesuai dengan standard prosedur perusahaan.
- b. Karyawan belum dapat bekerja maksimal dengan penerangan yang ada.
- c. Karyawan bekerja belum penuh rasa tanggung jawab.
- d. Karyawan kurang bersemangat untuk hadir dalam bekerja.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh lingkungan kerja (lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan?
4. Apakah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan.

- c. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi perusahaan

Sebagai saran dan bahan masukan untuk membuat kebijakan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian untuk penelitian berikutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Budianto (2015), yang berjudul : pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 50 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 52 karyawan/responden.
- 4. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
- 5. Lokasi Penelitian :** lokasi penelitian terdahulu di PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Karyawan diharapkan memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat memajukan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja. Menurut Amsyah (2015:57), munculnya sistem yang berbasis komputer yang disesuaikan secara langsung untuk digunakan oleh eksekutif pembuat keputusan memungkinkan untuk mengadakan sebuah pengujian terhadap bagaimana sistem yang berbasis komputer oleh manajemen berpengaruh terhadap proses pengambilan keputusannya. Sistem informasi manajemen merupakan sistem yang berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi pihak pimpinan. Informasi yang digunakan secara optimal dengan sistem informasi yang terencana dengan baik mendukung keberhasilan manajemen perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2014:91), “Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta jauh dari kebisingan agar pegawai dapat berkerja dengan maksimal. Dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tenang dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun organisasi”. Sistem informasi dapat mendukung fungsi-fungsi manajemen, mulai

dari perumusan tujuan dan sasaran sampai evaluasi yang diselenggarakan perusahaan bagi evaluasi program-program peningkatan kinerja karyawan. Dalam usaha peningkatan kinerja karyawan, diperlukan pengadaan sistem informasi yang akan dianalisis pengaruhnya bagi semua kegiatan yang dilaksanakan.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan. Menurut Sutrisno (2014:41) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2014:45), kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama.

Menurut Simamora (2014:67), kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Dharma (2013:71), kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Mathis (2015:84) berpendapat bahwa, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi untuk menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Sutrisno (2014:47) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah), dimana faktor individu yaitu kepribadian karyawan/individu. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka

individu tersebut memiliki kepribadian diri yang baik. Kepribadian yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya kepribadian yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran/*Intelegensi Quotient* (IQ) dan kecerdasan emosi/*Emotional Quotient* (EQ)..

2) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja, dimana faktor lingkungan yaitu lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang mendukung, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi diorganisasinya.

Menurut Mangkunegara (2015:92) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

b) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

3) Disiplin Kerja

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja.

c. Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui tinggi-rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja. Sastrohadiwiryono (2016:60) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja

uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Menurut Hasibuan (2015:77) bahwa: “Penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menempatkan kebijaksanaan berarti, apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.”

Mangkunegara (2015:96) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Berdasarkan pendapat di atas, penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Masalah penilaian kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting, karena penilaian kinerja mempunyai banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Penilaian kinerja sangat perlu diperhatikan karyawan untuk pengembangan karier karyawan tersebut lebih lanjut.

d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Dengan adanya penilaian kinerja karyawan dan pimpinan akan melakukan tugasnya seperti dalam hal berjalannya promosi jabatan terhadap karyawan, begitu pula sebaliknya. Menurut Sastrohadiwirjo (2016:63) penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- 1) Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.

- 3) Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- 4) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang dihadapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- 5) Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2015:79), sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penempatan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan dapat sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dari dalam pekerjaannya.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja dan peralatan kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk mendapatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

- 7) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan dan kelebihan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Menilai perilaku dan kinerja karyawan untuk kebijakan masa yang akan datang oleh pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan tentang promosi, mutasi, demosi dan lainnya adalah hal yang wajib dilakukan. Keselarasan hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan adalah suatu akses yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Handoko (2013:88) manfaat atau kegunaan-kegunaan penilaian kinerja antara lain adalah :

- 1) Perbaikan kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan kinerja.

- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.

Evaluasi prestasi kerja membantu pada pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

- 3) Keputusan-keputusan penempatan.

Promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karier.

Umpan balik kinerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.

Kinerja yang baik atau yang jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7) Ketidakkuratan informasional.

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya.

8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.

9) Kesempatan kerja yang adil.

Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan-tantangan eksternal.

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti : keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

e. Indikator Kinerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2016:70), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Kerja sama, adalah merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khayalak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan.

Menurut Sutrisno (2014:42) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal karena lingkungan kerja mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah di tempat kerja untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut Sutrisno (2014:43) lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya. "Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja banyak didefinisikan oleh beberapa ahli diantaranya yaitu Menurut Nitisemito (2013:183), "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan". Menurut Sedarmayanti (2014:12) suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2014:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sutrisno (2014:55), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Komarudin (2013:76) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Nitisemito (2013:184) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan,

misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Menurut Sutrisno (2014:56), Indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

- 2) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan yang sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha

untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

3) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sutrisno (2014:59), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Menurut Sedarmayanti (2014:24), apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Menurut Nitisemito (2013:187) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan,

bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Menurut Sutrisno (2014:60), Indikator lingkungan kerja non fisik, yaitu:

- 1) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 2) Kerja sama, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 3) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, kedua jenis lingkungan kerja tersebut harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar - benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik

atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2014:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja menurun sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

2) Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri

tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di kondisi bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

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

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teratur, baik

tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

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 mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna 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. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

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 untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

12) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menimbulkan loyalitas karyawan.

13) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu perusahaan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya.

d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik

Menurut Sutrisno (2014:56), Indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

2) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan yang sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

3) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan

adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Sutrisno (2014:60), Indikator lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 2) Kerja sama, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 3) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Menurut Darmawan (2013:41) “disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun

tidak”. Menurut Hasibuan (2015:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Dari pendapat yang telah dijelaskan, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan dalam sebuah perusahaan dan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketaatan perusahaan.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015:193) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Menurut Siagian (2014:43) “pentingnya disiplin kerja agar tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan, yang akhirnya menciptakan disiplin diri”.

Menurut Mangkunegara (2015:129) “disiplin menjadi penting untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk mengerakkan pegawai berdisiplin diri. Agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan”.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja penting dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk membangun sifat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014:89) “faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu”:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2014:98) “tujuan dan manfaat disiplin, antara lain”:

- 1) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- 3) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa melemahnya disiplin kerja sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015:195), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran

Kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

2) Tanggung jawab

Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan.

3) Norma

Serangkaian aturan tentang tingkat laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi di suatu wilayah yang berkembang dalam pergaulan anggota masyarakat dan dianggap sebagai tuntunan dalam berinteraksi antar sesama.

Menurut Mathis (2015:194-198) “indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku *indiscipliner* atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indiscipliner* atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan untuk variabel disiplin kerja yang menjadi indikatornya adalah kehadiran, tanggung jawab dan norma.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

| No | Peneliti | Judul | Variabel X | Variabel Y | Model Analisis | Hasil penelitian |
|----|-----------------|--|------------------|------------------|--------------------------|---|
| 1 | Budianto (2015) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. | Lingkungan Kerja | Kinerja Pegawai | Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 2 | Putra (2013) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). | Lingkungan Kerja | Kinerja Karyawan | Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Meilany (2015) | Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru) | Disiplin Kerja | Kinerja Karyawan | Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

Sumber :Diolah Penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2014:23), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2014:25). Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu

semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Menurut Nitisemito (2013:187) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2015:194), “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya”. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

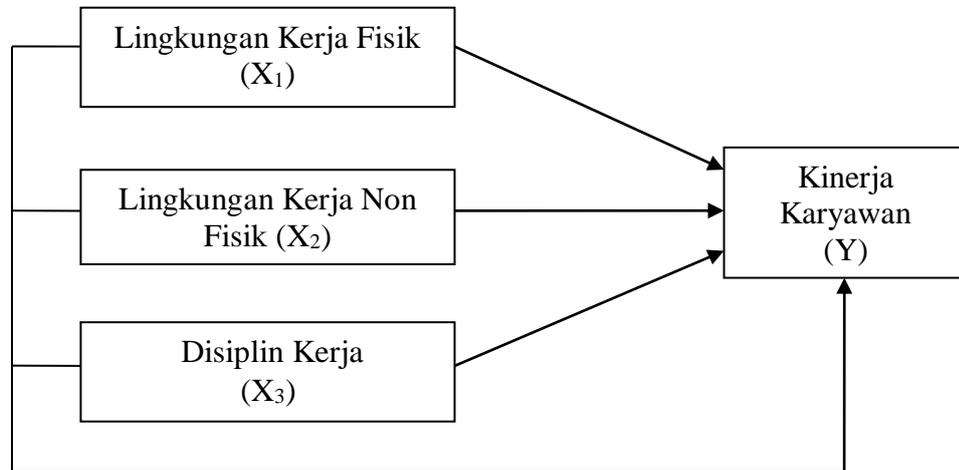
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2014:23), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2014:25), Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Menurut Hasibuan (2015:194), Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas secara skematis, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2021

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan.
2. Diduga lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan.
3. Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan.

4. Diduga lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2014:12), “penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan, Jl. Brigjend Zein Hamid No. A4-A5 (Depan Pintu Masuk Pasar Tikung) Medan Johor 20146 Indonesia.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Desember 2020 sampai dengan Maret 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

| No | Aktivitas | Bulan | | | | | | | | | | | |
|----|----------------------------|---------------|---|---|--------------|---|---|---------------|---|---|------------|---|---|
| | | Desember 2020 | | | Januari 2021 | | | Februari 2021 | | | Maret 2021 | | |
| 1 | Riset awal/Pengajuan Judul | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | |
| 3 | Seminar Proposal | | | | | | | ■ | | | | | |
| 4 | Perbaikan Acc Proposal | | | | | | | | ■ | | | | |
| 5 | Pengolahan Data | | | | | | | | | ■ | | | |
| 6 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ |
| 8 | Meja Hijau | | | | | | | | | | | | ■ |

Sumber: Penulis (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2) dan disiplin kerja (X_3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Deskripsi | Skala |
|--------------------------------------|--|---|--|--------------|
| Lingkungan Kerja Fisik (X_1) | Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. (Sutrisno, 2014:55) | 1. Penerangan 2. Keamanan 3. Kebersihan (Sutrisno, 2014:56) | 1. Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik. 2. Rasa aman bagi karyawan yang sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. | Skala likert |
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) | Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja (Sutrisno, 2014:59) | 1. Tanggung jawab kerja 2. Kerja sama 3. Kelancaran komunikasi (Sutrisno, 2014:60) | 1. sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka. 2. sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. 3. sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan. | Skala likert |

| | | | | |
|----------------------------------|---|---|--|--------------|
| Disiplin Kerja (X ₃) | Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2015:193) | 1. Kehadiran. 2. Tanggung jawab 3. Norma (Hasibuan, 2015:195) | 1. Kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi. 2. Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan. 3. Serangkaian aturan tentang tingkat laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi di suatu wilayah yang berkembang dalam pergaulan anggota masyarakat dan dianggap sebagai tuntunan dalam berinteraksi antar sesama. | Skala likert |
| Kinerja Karyawan (Y) | Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sutrisno, 2014:41) | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu (Sutrisno, 2014:42) | 1. Tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. 2. jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah jumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan. 3. Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan. | Skala likert |

Sumber: Penulis (2021)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014 : 30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan sebanyak 53 karyawan termasuk pimpinan.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014 : 30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 52 karyawan/responden, tidak termasuk pimpinan.

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2014:106), “Uji validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi (2014:148), “pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014:149), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Kurva

Menurut Rusiadi (2014:149), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji PP Plot

Menurut Rusiadi (2014:151), “Normal P-P Plot dari *standart dizednresidual cumulative probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014:152), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2014:154), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya

korelasi antar variabel bebas. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014:157), “Heterokedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pangamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)”.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Lingkungan Kerja Fisik (*Independent Variabel*)

X₂ = Lingkungan Kerja Non Fisik (*Independent Variabel*)

X₃ = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:214), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat”. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig > α 0,05)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikansi sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).

- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 (Sig $>$ α 0,05).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Perusahaan

a. Sejarah Perusahaan

Perkenalkan kami PT. Sinar Jernih Suksesindo (SJS) merupakan bagian dari PT National Energy Solution (NES). Kami adalah perusahaan berskala nasional yang menawarkan layanan jasa Alih Daya yang terintegrasi. Kami telah memiliki *track record* yang cukup terpercaya dan dapat diandalkan, hal ini dibuktikan dengan beragam pelanggan kami yang merupakan perusahaan - perusahaan terkemuka dengan skala nasional maupun multinasional dari beragam industry di Indonesia. Untuk memudahkan kebutuhan pelanggan kami telah memiliki cabang dan *representative officer* di berbagai kota besar di Indonesia seperti di Bandung, Surabaya, Malang, Jember, Denpasar, Semarang, Yogyakarta, Medan, Padang, Palembang, Pekanbaru, dan Makassar.

PT. Sinar Jernih Suksesindo (SJS) adalah Perusahaan Outsourcing Proses Bisnis. Kami menyediakan berbagai layanan tenaga kerja dan layanan outsourcing khusus terkait lainnya kepada pelanggan kami. Kami adalah anggota PT. Grup Solusi Energi Nasional yang fokus pada pengembangan efisiensi energi di Indonesia. Perusahaan ini didirikan karena tingginya permintaan tenaga kerja terampil dan perusahaan jasa terkelola yang berkualitas dalam bisnis outsourcing. Seiring pertumbuhan industri kami juga telah mendirikan anak perusahaan dalam

bisnis keamanan dengan nama PT. Nusa Elang Satria (NES) www.nusaelangsatria.co.id.

SJS saat ini melayani banyak pelanggan terkemuka baik perusahaan lokal maupun multinasional dari berbagai industri di tanah air. Kami terus berkomitmen dalam meningkatkan layanan kami dengan melakukan tinjauan layanan secara berkala, peningkatan dan inovasi teknologi, serta layanan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan pelanggan kami.

Karyawan kami adalah aset terbesar kami, kami percaya bahwa karyawan kami pasti akan membuat perbedaan. Sebagian besar staf berpengalaman kami telah berkecimpung di industri ini selama lebih dari 10 tahun, ini akan memberikan gambaran yang mendalam kepada pelanggan kami tentang bagaimana praktik sehari-hari industri bisnis outsourcing di Indonesia tanpa mengabaikan kepentingan terbaik pelanggan kami. SJS berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan aktivitas outsourcing pelanggan kami dengan mencoba sebaik mungkin untuk memahami kebutuhan dan tujuan pelanggan kami. Kami percaya bahwa kombinasi tenaga kerja pilihan kami, dan pengalaman bertahun-tahun di industri ini akan berkontribusi untuk mendorong dan mendorong pertumbuhan bisnis pelanggan kami di tahun-tahun mendatang.

Dengan menggunakan layanan kami pelanggan akan dapat lebih fokus pada bisnis intinya, meningkatkan fleksibilitas dalam operasional yang dikelola, memperketat sistem kontroling, meminimalisir resiko, menekan pengeluarannya terutama terutama dalam hal perekrutan , administrasi dan juga payroll.

b. Posisi-Posisi Staff yang ditangani Perusahaan

1) *Receptionist*

2) Jasa pengamanan

3) Administrasi

4) Telesales

5) Akunting

6) *Housekeeping*

7) SPG / SPB

8) Marketing

9) Supir

10) Akunting

11) Kolektor

12) Banquet

13) Sales

14) Data Entry

15) Teknisi

16) Progammer

17) Engineering

18) Call Center

c. Layanan dan Fasilitas Tambahan Meliputi

1) Perekrutan karyawan baru

2) Pekerjaan pemborongan

3) Kepengurusan BPJS Kesehatan / Asuransi

4) Kepengurusan BPJS Tenaga Kerja

- 5) *Gathering* karyawan
- 6) *Home checking*
- 7) Kepengurusan Tenaga Kerja dengan instansi terkait
- 8) Pembuatan rekening bank bagi karyawan tanpa saldo awal
- 9) Report bulanan
- 10) Pengalihan Karyawan / *Swing*
- 11) Training *Soft Skill / Customized Training*
- 12) Penggajian / *Integrated Payroll System*
- 13) Psikotest karyawan
- 14) SMS Center untuk semua informasi yang dibutuhkan karyawan
- 15) *Employee Relation Officer* yang mengelola setiap perusahaan
- 16) Layanan Lainnya yang disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan

Staff kami telah berpengalaman di bidang ketenagakerjaan lebih dari 15 tahun dan kami berkomitmen untuk terus berusaha memberikan solusi terbaik bagi Pelanggan kami dalam hal pengelolaan layanan Pengerah Jasa Pekerja dan Subcontracting / Pemborongan, sesuai dengan aturan pemerintah yang tertuang dalam Undang – undang Tenaga Kerja tahun 2003, Permenakertrans No. 19 tahun 2012 dan SE Menakertrans No. 04 tahun 2013. Kami yakin bahwa kami mampu memberikan layanan tenaga kerja yang terbaik kepada para pelanggan kami, untuk itu Staff kami yang telah berpengalaman siap membantu pelanggan dalam pemenuhan kebutuhan tenagakerja dengan menyediakan berbagai posisi tenaga kerja yang terlatih sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-Laki | 27 | 51.9 | 51.9 | 51.9 |
| Perempuan | 25 | 48.1 | 48.1 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 51.0% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 20 - 30 Tahun | 24 | 46.2 | 46.2 | 46.2 |
| 31 - 40 Tahun | 14 | 26.9 | 26.9 | 73.1 |
| 41 - 55 Tahun | 14 | 26.9 | 26.9 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 46.2% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid S1 | 15 | 28.8 | 28.8 | 28.8 |
| SMA | 37 | 71.2 | 71.2 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 71.2% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 - 5 Tahun | 29 | 55.8 | 55.8 | 55.8 |
| 6 - 10 Tahun | 23 | 44.2 | 44.2 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 55.8% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 52 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Lingkungan Kerja Fisik)

Tabel 4.5
Karyawan dapat bekerja dengan penerangan yang ada.
Pernyataan X1.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 10 | 19.2 | 19.2 | 19.2 |
| Ragu-Ragu | 13 | 25.0 | 25.0 | 44.2 |
| Setuju | 16 | 30.8 | 30.8 | 75.0 |
| Sangat Setuju | 13 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (25.0%), setuju sebanyak 16 orang (30.8%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (25.0%) dan sebanyak 10 orang (19.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban Karyawan dapat bekerja dengan penerangan yang ada n responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (30.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat bekerja dengan penerangan yang ada.

Tabel 4.6
Karyawan tidak terganggu dalam bekerja akan kurangnya penerangan yang ada di perusahaan.
Pernyataan X1.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 9 | 17.3 | 17.3 | 17.3 |
| Ragu-Ragu | 21 | 40.4 | 40.4 | 57.7 |
| Setuju | 15 | 28.8 | 28.8 | 86.5 |
| Sangat Setuju | 7 | 13.5 | 13.5 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (13.5%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (40.4%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (40.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan tidak terganggu dalam bekerja akan kurangnya penerangan yang ada di perusahaan.

Tabel 4.7
Karyawan tidak pernah mengeluh dengan penerangan perusahaan yang disediakan.
Pernyataan X1.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 7 | 13.5 | 13.5 | 13.5 |
| Ragu-Ragu | 18 | 34.6 | 34.6 | 48.1 |
| Setuju | 21 | 40.4 | 40.4 | 88.5 |
| Sangat Setuju | 6 | 11.5 | 11.5 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (11.5%), setuju sebanyak 21 orang (40.4%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%) dan sebanyak 7 orang (13.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (40.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan tidak pernah mengeluh dengan penerangan perusahaan yang disediakan.

Tabel 4.8
Karyawan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.
Pernyataan X1.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 7 | 13.5 | 13.5 | 13.5 |
| Ragu-Ragu | 18 | 34.6 | 34.6 | 48.1 |
| Setuju | 17 | 32.7 | 32.7 | 80.8 |
| Sangat Setuju | 10 | 19.2 | 19.2 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (19.2%), setuju sebanyak 17 orang (32.7%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%) dan sebanyak 7 orang (13.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.9
Karyawan merasa betah dalam bekerja karena keamanan yang diberikan perusahaan.
Pernyataan X1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 9 | 17.3 | 17.3 | 17.3 |
| | Ragu-Ragu | 23 | 44.2 | 44.2 | 61.5 |
| | Setuju | 19 | 36.5 | 36.5 | 98.1 |
| | Sangat Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 19 orang (36.5%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (44.2%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan merasa betah dalam bekerja karena keamanan yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.10
Karyawan tidak merasa resah dengan masalah yang ada di dalam perusahaan.
Pernyataan X1.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 9 | 17.3 | 17.3 | 17.3 |
| Ragu-Ragu | 21 | 40.4 | 40.4 | 57.7 |
| Setuju | 21 | 40.4 | 40.4 | 98.1 |
| Sangat Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 21 orang (40.4%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (40.4%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 21 orang (40.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan tidak merasa resah dengan masalah yang ada di dalam perusahaan.

Tabel 4.11
Karyawan merasa betah dengan kebersihan yang ada perusahaan.
Pernyataan X1.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 10 | 19.2 | 19.2 | 19.2 |
| Ragu-Ragu | 21 | 40.4 | 40.4 | 59.6 |
| Setuju | 21 | 40.4 | 40.4 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (40.4%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (40.4%) dan sebanyak 10 orang (19.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak

21 orang (40.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan merasa betah dengan kebersihan yang ada perusahaan.

Tabel 4.12
Karyawan lebih giat bekerja apabila perusahaan selalu memperhatikan kebersihan.
Pernyataan X1.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 9 | 17.3 | 17.3 | 17.3 |
| Ragu-Ragu | 16 | 30.8 | 30.8 | 48.1 |
| Setuju | 24 | 46.2 | 46.2 | 94.2 |
| Sangat Setuju | 3 | 5.8 | 5.8 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5.8%), setuju sebanyak 24 orang (46.2%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (30.8%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan lebih giat bekerja apabila perusahaan selalu memperhatikan kebersihan.

Tabel 4.13
Karyawan dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja apabila perusahaan selalu memperhatikan kebersihan.
Pernyataan X1.9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 18 | 34.6 | 34.6 | 34.6 |
| Ragu-Ragu | 11 | 21.2 | 21.2 | 55.8 |
| Setuju | 10 | 19.2 | 19.2 | 75.0 |
| Sangat Setuju | 13 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (25.0%), setuju sebanyak 10 orang (19.2%), ragu-ragu

sebanyak 11 orang (21.2%) dan sebanyak 18 orang (34.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18 orang (34.6%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja apabila perusahaan selalu memperhatikan kebersihan.

b. Variabel X₂ (Lingkungan Kerja Non Fisik)

Tabel 4.14
Karyawan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.
Pernyataan X2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 11 | 21.2 | 21.2 | 21.2 |
| | Ragu-Ragu | 25 | 48.1 | 48.1 | 69.2 |
| | Setuju | 15 | 28.8 | 28.8 | 98.1 |
| | Sangat Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (48.1%) dan sebanyak 11 orang (21.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.

Tabel 4.15
Karyawan istensi yang tinggi dalam pekerjaan.
Pernyataan X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 9 | 17.3 | 17.3 | 17.3 |
| | Ragu-Ragu | 17 | 32.7 | 32.7 | 50.0 |
| | Setuju | 22 | 42.3 | 42.3 | 92.3 |
| | Sangat Setuju | 4 | 7.7 | 7.7 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa karyawan istensi yang tinggi dalam pekerjaan.

Tabel 4.16
Karyawan diberikan wewenang dan tanggungjawab untuk dijalankan dengan baik sesuai dengan tupoksi.
Pernyataan X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 8 | 15.4 | 15.4 | 15.4 |
| | Ragu-Ragu | 20 | 38.5 | 38.5 | 53.8 |
| | Setuju | 24 | 46.2 | 46.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (46.2%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (38.5%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan diberikan wewenang dan tanggungjawab untuk dijalankan dengan baik sesuai dengan tupoksi.

Tabel 4.17
Karyawan mampu berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun
kinerja tim yang baik.
Pernyataan X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 12 | 23.1 | 23.1 | 23.1 |
| | Ragu-Ragu | 19 | 36.5 | 36.5 | 59.6 |
| | Setuju | 14 | 26.9 | 26.9 | 86.5 |
| | Sangat Setuju | 7 | 13.5 | 13.5 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (13.5%), setuju sebanyak 14 orang (26.9%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (36.5%) dan sebanyak 12 orang (23.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mampu berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Tabel 4.18
Karyawan dapat bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan
masalah pekerjaan.
Pernyataan X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 10 | 19.2 | 19.2 | 19.2 |
| | Ragu-Ragu | 20 | 38.5 | 38.5 | 57.7 |
| | Setuju | 21 | 40.4 | 40.4 | 98.1 |
| | Sangat Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 21 orang (40.4%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (38.5%) dan sebanyak 10 orang (19.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 21 orang (40.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

Tabel 4.19
Karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.
Pernyataan X2.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 9 | 17.3 | 17.3 | 17.3 |
| Ragu-Ragu | 17 | 32.7 | 32.7 | 50.0 |
| Setuju | 22 | 42.3 | 42.3 | 92.3 |
| Sangat Setuju | 4 | 7.7 | 7.7 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.20
Karyawan dapat menjalin hubungan yang harmonis dalam bekerja.
Pernyataan X2.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 8 | 15.4 | 15.4 | 15.4 |
| Ragu-Ragu | 16 | 30.8 | 30.8 | 46.2 |
| Setuju | 16 | 30.8 | 30.8 | 76.9 |
| Sangat Setuju | 12 | 23.1 | 23.1 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (23.1%), setuju sebanyak 16 orang (30.8%), ragu-ragu

sebanyak 16 orang (30.8%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 16 orang (30.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju ragu-ragu bahwa karyawan dapat menjalin hubungan yang harmonis dalam bekerja.

Tabel 4.21
Karyawan dengan karyawan lain saling menghormati.
Pernyataan X2.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 9 | 17.3 | 17.3 | 17.3 |
| Ragu-Ragu | 19 | 36.5 | 36.5 | 53.8 |
| Setuju | 19 | 36.5 | 36.5 | 90.4 |
| Sangat Setuju | 5 | 9.6 | 9.6 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (9.6%), setuju sebanyak 19 orang (36.5%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (36.5%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 19 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan dengan karyawan lain saling menghormati.

Tabel 4.22
Karyawan dapat membentuk tim kerja yang aktif dan mampu bekerja sama.
Pernyataan X2.9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 9 | 17.3 | 17.3 | 17.3 |
| Ragu-Ragu | 17 | 32.7 | 32.7 | 50.0 |
| Setuju | 22 | 42.3 | 42.3 | 92.3 |
| Sangat Setuju | 4 | 7.7 | 7.7 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat membentuk tim kerja yang aktif dan mampu bekerja sama.

c. Variabel X₃ (Disiplin Kerja)

Tabel 4.23
Karyawan harus hadir setiap hari kerja.
Pernyataan X3.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 3 | 5.8 | 5.8 | 5.8 |
| Tidak Setuju | 15 | 28.8 | 28.8 | 34.6 |
| Ragu-Ragu | 3 | 5.8 | 5.8 | 40.4 |
| Setuju | 18 | 34.6 | 34.6 | 75.0 |
| Sangat Setuju | 13 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (25.0%), setuju sebanyak 18 orang (34.6%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (5.8%), tidak setuju sebanyak 15 orang (28.8%) dan sebanyak 3 orang (5.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (28.8%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan harus hadir setiap hari kerja.

Tabel 4.24
Karyawan harus masuk kerja tepat waktu.
Pernyataan X3.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| Ragu-Ragu | 11 | 21.2 | 21.2 | 23.1 |
| Setuju | 25 | 48.1 | 48.1 | 71.2 |
| Sangat Setuju | 15 | 28.8 | 28.8 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (28.3%), setuju sebanyak 25 orang (48.1%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (21.2%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan harus masuk kerja tepat waktu.

Tabel 4.25
Karyawan selalu semangat untuk hadir dalam bekerja.
Pernyataan X3.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 6 | 11.5 | 11.5 | 11.5 |
| Ragu-Ragu | 6 | 11.5 | 11.5 | 23.1 |
| Setuju | 23 | 44.2 | 44.2 | 67.3 |
| Sangat Setuju | 17 | 32.7 | 32.7 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (32.7%), setuju sebanyak 23 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (11.5%) dan sebanyak 6 orang (11.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu semangat untuk hadir dalam bekerja.

Tabel 4.26
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
Pernyataan X3.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| | Tidak Setuju | 7 | 13.5 | 13.5 | 17.3 |
| | Ragu-Ragu | 6 | 11.5 | 11.5 | 28.8 |
| | Setuju | 23 | 44.2 | 44.2 | 73.1 |
| | Sangat Setuju | 14 | 26.9 | 26.9 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (26.9%), setuju sebanyak 23 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (11.5%), tidak setuju sebanyak 7 orang (13.5%) dan sebanyak 2 orang (3.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.27
Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
Pernyataan X3.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | Ragu-Ragu | 11 | 21.2 | 21.2 | 23.1 |
| | Setuju | 16 | 30.8 | 30.8 | 53.8 |
| | Sangat Setuju | 24 | 46.2 | 46.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (46.2%), setuju sebanyak 16 orang (30.8%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (21.2%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.28
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.
Pernyataan X3.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| Tidak Setuju | 4 | 7.7 | 7.7 | 11.5 |
| Ragu-Ragu | 13 | 25.0 | 25.0 | 36.5 |
| Setuju | 19 | 36.5 | 36.5 | 73.1 |
| Sangat Setuju | 14 | 26.9 | 26.9 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (26.9%), setuju sebanyak 19 orang (36.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (25.0%), tidak setuju sebanyak 4 orang (7.7%) dan sebanyak 2 orang (3.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.

Tabel 4.29
Karyawan harus selalu mematuhi perintah Pimpinan.
Pernyataan X3.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| Tidak Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 3.8 |
| Ragu-Ragu | 14 | 26.9 | 26.9 | 30.8 |
| Setuju | 25 | 48.1 | 48.1 | 78.8 |
| Sangat Setuju | 11 | 21.2 | 21.2 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (21.2%), setuju sebanyak 25 orang (48.1%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (26.9%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.9%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan harus selalu mematuhi perintah Pimpinan.

Tabel 4.30
Karyawan mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.
Pernyataan X3.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 8 | 15.4 | 15.4 | 15.4 |
| Ragu-Ragu | 7 | 13.5 | 13.5 | 28.8 |
| Setuju | 15 | 28.8 | 28.8 | 57.7 |
| Sangat Setuju | 22 | 42.3 | 42.3 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (42.3%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (13.5%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.31
Peraturan tersebut mempermudah dan membantu karyawan mengerjakan pekerjaan.
Pernyataan X3.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | Ragu-Ragu | 9 | 17.3 | 17.3 | 19.2 |
| | Setuju | 15 | 28.8 | 28.8 | 48.1 |
| | Sangat Setuju | 27 | 51.9 | 51.9 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (51.9%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (17.3%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (51.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa peraturan tersebut mempermudah dan membantu karyawan mengerjakan pekerjaan.

d. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.32
Karyawan adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan.
Pernyataan Y.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 11 | 21.2 | 21.2 | 21.2 |
| | Ragu-Ragu | 25 | 48.1 | 48.1 | 69.2 |
| | Setuju | 15 | 28.8 | 28.8 | 98.1 |
| | Sangat Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (48.1%) dan sebanyak 11 orang (21.2%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan.

Tabel 4.33
Karyawan adalah orang yang teliti.
Pernyataan Y.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 9 | 17.3 | 17.3 | 17.3 |
| Ragu-Ragu | 17 | 32.7 | 32.7 | 50.0 |
| Setuju | 22 | 42.3 | 42.3 | 92.3 |
| Sangat Setuju | 4 | 7.7 | 7.7 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa karyawan adalah orang yang teliti.

Tabel 4.34
Karyawan selalu disiplin dalam hal melaksanakan pekerjaan.
Pernyataan Y.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 4 | 7.7 | 7.7 | 7.7 |
| Ragu-Ragu | 25 | 48.1 | 48.1 | 55.8 |
| Setuju | 22 | 42.3 | 42.3 | 98.1 |
| Sangat Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu

sebanyak 25 orang (48.1%) dan sebanyak 4 orang (7.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu disiplin dalam hal melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.35
Karyawan harus selalu memiliki target dalam bekerja.
Pernyataan Y.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 4 | 7.7 | 7.7 | 7.7 |
| Ragu-Ragu | 24 | 46.2 | 46.2 | 53.8 |
| Setuju | 23 | 44.2 | 44.2 | 98.1 |
| Sangat Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 23 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (46.2%) dan sebanyak 4 orang (7.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan harus selalu memiliki target dalam bekerja.

Tabel 4.36
Karyawan adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai.

Pernyataan Y.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 7 | 13.5 | 13.5 | 13.5 |
| Ragu-Ragu | 18 | 34.6 | 34.6 | 48.1 |
| Setuju | 22 | 42.3 | 42.3 | 90.4 |
| Sangat Setuju | 5 | 9.6 | 9.6 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (9.6%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%) dan sebanyak 7 orang (13.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai.

Tabel 4.37
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien.
Pernyataan Y.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 8 | 15.4 | 15.4 | 15.4 |
| | Ragu-Ragu | 16 | 30.8 | 30.8 | 46.2 |
| | Setuju | 28 | 53.8 | 53.8 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (53.8%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (30.8%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (53.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien.

Tabel 4.38
Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi.
Pernyataan Y.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 9 | 17.3 | 17.3 | 17.3 |
| | Ragu-Ragu | 17 | 32.7 | 32.7 | 50.0 |
| | Setuju | 24 | 46.2 | 46.2 | 96.2 |
| | Sangat Setuju | 2 | 3.8 | 3.8 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.8%), setuju sebanyak 24 orang (46.2%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi.

Tabel 4.39
Karyawan adalah orang yang tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.
Pernyataan Y.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 9 | 17.3 | 17.3 | 17.3 |
| | Ragu-Ragu | 17 | 32.7 | 32.7 | 50.0 |
| | Setuju | 22 | 42.3 | 42.3 | 92.3 |
| | Sangat Setuju | 4 | 7.7 | 7.7 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan adalah orang yang tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.40
Karyawan menganggap bahwa kecepatan dalam bekerja merupakan suatu keharusan dalam bekerja.

Pernyataan Y.9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 7 | 13.5 | 13.5 | 13.5 |
| Ragu-Ragu | 18 | 34.6 | 34.6 | 48.1 |
| Setuju | 22 | 42.3 | 42.3 | 90.4 |
| Sangat Setuju | 5 | 9.6 | 9.6 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (9.6%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%) dan sebanyak 7 orang (13.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan menganggap bahwa kecepatan dalam bekerja merupakan suatu keharusan dalam bekerja.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.41
Uji Validitas (X₁) Lingkungan Kerja Fisik
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan X1.1 | 26.9231 | 19.641 | .341 | .768 |
| Pernyataan X1.2 | 27.1538 | 18.917 | .522 | .737 |
| Pernyataan X1.3 | 27.0385 | 18.665 | .607 | .725 |
| Pernyataan X1.4 | 26.9615 | 20.038 | .358 | .763 |
| Pernyataan X1.5 | 27.3077 | 19.982 | .512 | .742 |
| Pernyataan X1.6 | 27.2692 | 19.534 | .572 | .734 |
| Pernyataan X1.7 | 27.3269 | 20.264 | .473 | .747 |
| Pernyataan X1.8 | 27.1346 | 19.374 | .527 | .738 |
| Pernyataan X1.9 | 27.1923 | 19.296 | .310 | .779 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja fisik dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.42
Uji Validitas (X₂) Lingkungan Kerja Non Fisik
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan X2.1 | 27.0769 | 26.543 | .465 | .876 |
| Pernyataan X2.2 | 26.7885 | 23.072 | .829 | .845 |
| Pernyataan X2.3 | 26.8846 | 26.653 | .474 | .875 |
| Pernyataan X2.4 | 26.8846 | 25.045 | .483 | .878 |
| Pernyataan X2.5 | 26.9423 | 26.330 | .469 | .876 |
| Pernyataan X2.6 | 26.7885 | 23.072 | .829 | .845 |
| Pernyataan X2.7 | 26.5769 | 22.916 | .702 | .856 |
| Pernyataan X2.8 | 26.8077 | 25.296 | .521 | .873 |
| Pernyataan X2.9 | 26.7885 | 23.072 | .829 | .845 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.42 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja non fisik dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.43
Uji Validitas (X₃) Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan X3.1 | 31.8846 | 21.712 | .437 | .764 |
| Pernyataan X3.2 | 31.2885 | 24.994 | .412 | .762 |
| Pernyataan X3.3 | 31.3462 | 23.917 | .415 | .761 |
| Pernyataan X3.4 | 31.5577 | 21.075 | .628 | .727 |
| Pernyataan X3.5 | 31.1154 | 23.986 | .485 | .753 |
| Pernyataan X3.6 | 31.5769 | 22.523 | .503 | .748 |
| Pernyataan X3.7 | 31.4808 | 23.941 | .490 | .752 |
| Pernyataan X3.8 | 31.3462 | 23.486 | .382 | .768 |
| Pernyataan X3.9 | 31.0192 | 24.411 | .444 | .758 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.43 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.44
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan Y.1 | 27.3077 | 21.707 | .528 | .876 |
| Pernyataan Y.2 | 27.0192 | 19.431 | .761 | .856 |
| Pernyataan Y.3 | 27.0385 | 23.136 | .384 | .886 |
| Pernyataan Y.4 | 27.0192 | 22.411 | .502 | .878 |
| Pernyataan Y.5 | 26.9423 | 18.997 | .848 | .847 |
| Pernyataan Y.6 | 27.0385 | 22.626 | .400 | .886 |
| Pernyataan Y.7 | 27.0577 | 20.997 | .581 | .872 |
| Pernyataan Y.8 | 27.0192 | 19.431 | .761 | .856 |
| Pernyataan Y.9 | 26.9423 | 18.997 | .848 | .847 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.44 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $>$ 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.45
Uji Reliabilitas (X_1) Lingkungan Kerja Fisik
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .770 | 9 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,770 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.46
Uji Reliabilitas (X₂) Lingkungan Kerja Non Fisik
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .877 | 9 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,877 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja non fisik adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.47
Uji Reliabilitas (X₃) Disiplin Kerja
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .776 | 9 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.47 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,776 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.48
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .881 | 9 |

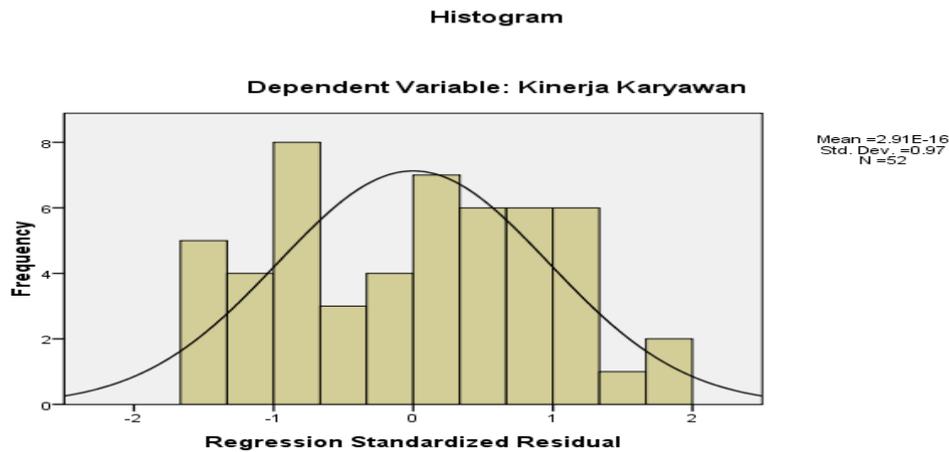
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.48 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,881 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

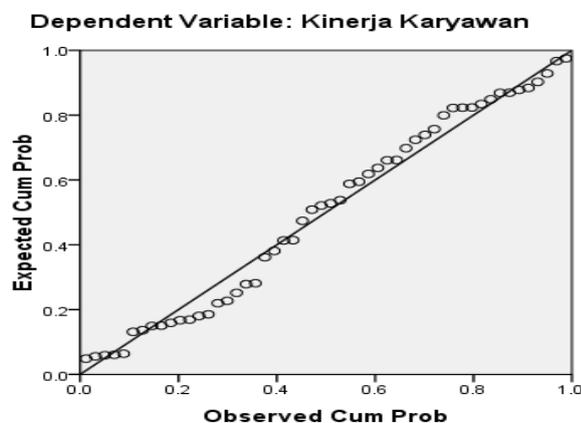


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.49
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 52 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.99364113 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .091 |
| | Positive | .091 |
| | Negative | -.080 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .657 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .781 |
| a. Test distribution is Normal. | | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.49 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,781 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,781 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.50
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------------|-----------------------------|------------|-------|------|-------------------------|--------------|
| | | B | Std. Error | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.908 | 2.102 | .908 | .368 | | |
| | Lingkungan Kerja Fisik | .035 | .085 | 2.213 | .041 | .477 | 2.096 |
| | Lingkungan Kerja Non Fisik | .727 | .076 | 9.606 | .000 | .471 | 2.125 |
| | Disiplin Kerja | .156 | .069 | 2.242 | .030 | .597 | 1.676 |

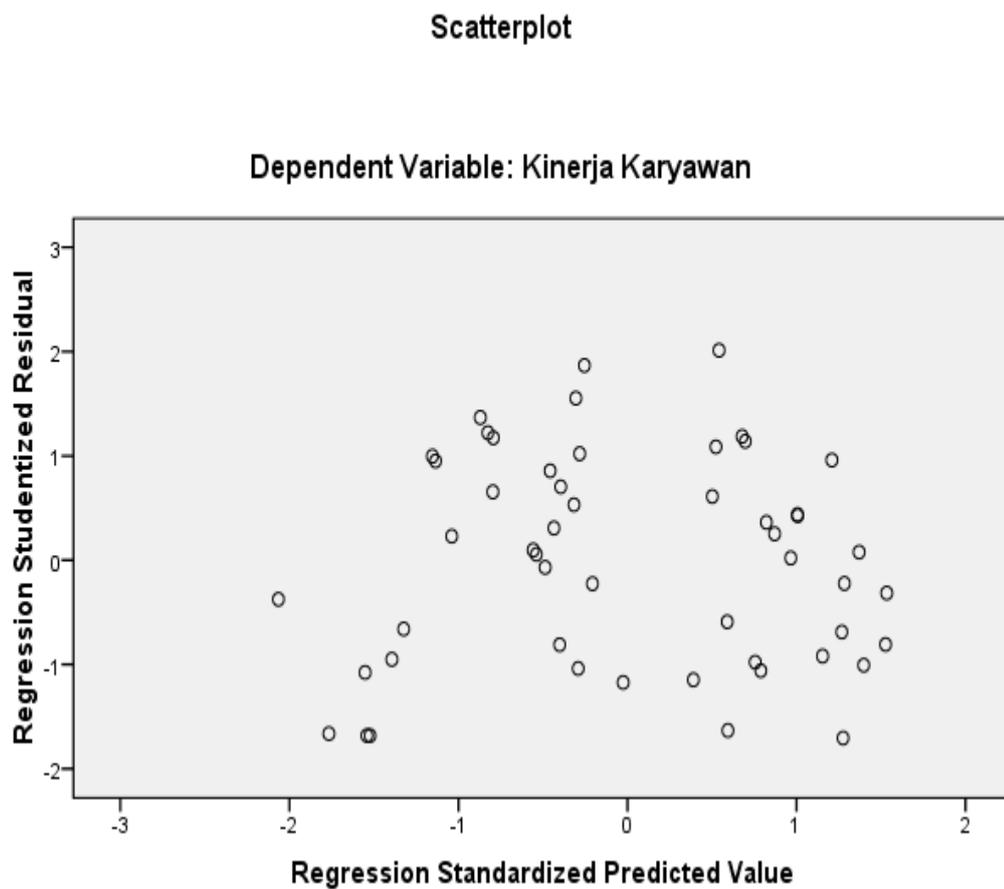
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah lingkungan kerja fisik $2,096 < 10$, lingkungan kerja non fisik $2,125 < 10$ dan disiplin kerja $1,676 < 10$, serta nilai *Tolerance* lingkungan kerja fisik $0,477 > 0,10$, lingkungan kerja non fisik $0,471 > 0,10$ dan disiplin kerja $0,597 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.43di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan

perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.51
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------------|-----------------------------|------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.908 | 2.102 | .908 | .368 | | |
| | Lingkungan Kerja Fisik | .035 | .085 | 2.213 | .041 | .477 | 2.096 |
| | Lingkungan Kerja Non Fisik | .727 | .076 | 9.606 | .000 | .471 | 2.125 |
| | Disiplin Kerja | .156 | .069 | 2.242 | .030 | .597 | 1.676 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.51 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,908 + 0,035 X_1 + 0,727 X_2 + 0,156 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 1,908.
- Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja fisik 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,035.

- c. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja non fisik 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,727.
- d. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,156.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.52
Uji Simultan
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------------|-------------------------|
| 1 | Regression | 1123.987 | 3 | 374.662 | 88.719 | .000^a |
| | Residual | 202.705 | 48 | 4.223 | | |
| | Total | 1326.692 | 51 | | | |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.52 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 88,719 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,80 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.53
Uji Parsial
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.908 | 2.102 | .908 | .368 | | |
| | Lingkungan Kerja Fisik | .035 | .085 | 2.213 | .041 | .477 | 2.096 |
| | Lingkungan Kerja Non Fisik | .727 | .076 | 9.606 | .000 | .471 | 2.125 |
| | Disiplin Kerja | .156 | .069 | 2.242 | .030 | .597 | 1.676 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.53 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,213 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,041 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 9,606 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,242 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,030 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.54
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .920 ^a | .847 | .838 | 2.05500 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.54 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,838 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 83,8% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 83,8\% = 16,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,213 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,041 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 9,606 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut

meningkat. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,242 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,030 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya". Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 88,719 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,80 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi

adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan.
2. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan.
4. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo Cabang Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Perusahaan harus mempertahankan karyawan yang hadir setiap hari dan disarankan kepada perusahaan harus memperhatikan karyawan yang tidak mematuhi perintah pimpinan, dengan solusi memberikan apresiasi kepada

karyawan yang telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja.

2. Disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang belum dapat bekerja maksimal dengan penerangan yang ada dengan solusi mengupayakan pencahayaan alami dan buatan agar tidak menimbulkan kesilauan dan memiliki intensitas sesuai dengan peruntukannya, Penempatan bola lampu dapat menghasilkan penyinaran yang optimum, jadi bola lampu harus sering dibersihkan, Gunakan lebih banyak lampu dengan daya kecil, daripada menggunakan lebih sedikit lampu dengan daya besar, Mengubah ketinggian lampu berdasarkan objek kerja, mengubah posisi lampu, menambah atau mengurangi jumlah lampu, mengganti jenis lampu, dll. Serta melakukan modifikasi pekerjaan (bila diperlukan) seperti mengubah posisi kerja untuk menghindari bayangan, kesilauan, dan pantulan, membawa pekerjaan lebih dekat dengan mata sehingga objek terlihat jelas. Perusahaan sebaiknya menciptakan ruang kerja yang bersih dan nyaman dalam perusahaan, dengan cara menempatkan beberapa tanaman di kantor. Alasannya adalah sebuah tanaman dapat menyerap racun yang dihasilkan oleh penggunaan mesin dikantor dan menggantinya dengan oksigen. Hal ini dapat menciptakan kualitas udara yang lebih bersih dan segar. Kemudian perusahaan juga dapat menggunakan aromaterapi. Wewangian ini dapat meningkatkan konsentrasi dan kesehatan para karyawan.
3. Disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang bekerja belum penuh dengan rasa tanggung jawab dan karyawan yang

kurang mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan, dengan solusi membuat *team work* atau *outbond* karyawan secara rutin sehingga dapat menjalin keakraban di antara rekan-rekan kerja.

4. Disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang bekerja belum sesuai dengan standard prosedur perusahaan dan karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien, dengan solusi melakukan *gathering*. Pemberian hadiah untuk karyawan yang memiliki performa baik juga bisa menjadi stimulus untuk semua karyawan yang ada. Hadiah bisa berupa banyak hal, disesuaikan dengan capaian dan kapasitas karyawan dan perusahaan. Hadiah ini tidak hanya sekedar barang atau tambahan gaji, namun pernyataan jelas bahwa perusahaan sangat mengapresiasi kontribusi yang diberikan oleh karyawan tersebut. Perusahaan juga harus berusaha memberikan kesempatan pada karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan dengan pemberian beasiswa agar kemampuan dan solidaritas karyawan semakin tinggi terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amsyah, Zulkifli. (2015). *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta : Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Anwar, Y., Zarzani, T. R., Halawa, F., & Fauzi, T. M. (2021). Enhance Of Legal Protection The Health Outsourcing Workers In Health Law Number 36 Of 2009. *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 4(3), 4685-4696.
- Budianto, Aji Tri. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta*.
[Http://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Kreatif/Article/View/487](http://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Kreatif/Article/View/487)
- Darmawan., Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Penerbit Pt. Jepe Press Media Utama.
- Dharma, Surya, 2013. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Fitrianto, B., Zarzani, T. R., & Simanjuntak, A. (2021). Analisa Ilmu Hukum Terhadap Kajian Normatif Kebenaran Dan Keadilan. *Soumatera Law Review*, 4(1), 93-103.
- Handoko, T. Hani, 2013, *Manajemen*. Edisi Kedua, Penerbit : Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Komarudin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L Dan Jhon H. Jackson, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli Dan Bayu Prawira Hie, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Meilany., Prastika. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional Pt. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)*.
- Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramono, C., Wahyono, T., Agnes, M., & Qadri, U. L. (2020). Analysis Of Financial Performance Comparison Before And After The Emergence Of E-Commerce In Indonesian Retail Company. *International Journal Of Research And Review*, 7(1), 182-186.

- Putra, Fariz Ramanda. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Naraya Telematika Malang). [Http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/View/257](http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/View/257)
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar Pasirmandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal Of Civil Engineering And Technology*, 9(9), 1617-1631.
- Rusiadi, Et Al (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus Dan Aplikasi Spss, Eviews, Amos Dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : Usu Press.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions Of Cultural Intelligence And Technology Skills On Employee Performance. *International Journal Of Civil Engineering And Technology*, 9(10), 50-60.
- Siagian., Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan Ii. Jakarta: Penerbit Pt. Bumi Aksara.
- Sastrohadwirjo, Siswanto B. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Stie- Ykpn, Yogyakarta.
- Sutrisno Edy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.