BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi pada dasarnya didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses pencapaian tujuan dari organisasi tentu akan melibatkan segala sumber daya yang dimiliki baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia.[1] Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang pada agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia.[2] Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar karyawan

---

[1]Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Penerbit Elangga, 2012), p. 4

[2]Nur Susilaningsih. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*. (Surakarta: Jurnal STIE Surakarta, 2008), p. 3

memiliki sifat dan perilaku yang mampu memberikan penacapaian kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan yang menjalankan kegiatan usaha tentunya menginnginkan setiap karyawannya dapat memberikan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan, berupa hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapaioleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.[3]

Kinerja yang merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja karyawan merupakan faktor penting di dalam perusahaan. Pada dasarnya kinerja merupakan hal pokok yang menjadi tujuan pencapaian perusahaan dalam memelihara kelangsungan hidup di perusahaan, dimana perusahaan memiliki standar penilaian kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada perusahaan tersebut. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu memperdayakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi sehingga akan menghasilkan kontribusi positif bagi perusahaan.[4]

Salah satu unsur yang memegang peran penting dalam kehidupan organisasi adalah manusia. Manusia sebagai sumber

---

[3]Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), p. 67

[4]Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian.* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), p. 5

daya mempunyai peran yang sangat penting untuk menggerakkan semua aktivitas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Usaha untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi maka diperlukan usaha pembinaan maupun pengembangan terhadap para karyawan. Dengan adanya pembinaan dan pengembangan serta lingkungan yang baik dalam suatu organisasi diharapkan akan menciptakan karyawan yang berkualitas yang akan mendorong pada peningkatan kinerja karyawan

Salah satu usaha yang bisa dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada di dalam perusahaan yang menunjukkan suatu tempat para karyawan. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Suatu kondisi lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang, dan senang menjalankan tugas-tugas yang dibebankan serta menjadi tanggungjawabnya.[5]

---

[5] Suprayitno dan Sukir. "*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sub Dinas Kebersihan danTata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar*." Dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Volume 2 No. 1. Desember 2007 Hal 23-34. (Karanganyar: Universitas Slamet Riyadi Surakarta, 2007), p. 23-24

Dalam lingkungan kerja interaksi antar karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan, serta interaksi dengan kondisi-kondisi material yang ada dalam perusahaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Karena itu dalam perusahaan perlu diciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat memperlancar proses pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan kerja terdiri dari dua unsur yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.[6] Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung seperti tata ruang kerja, cahaya dalam ruangan, suhu dan kelembapan udara, suara yang tidak mengganggu dan keamanan kerja karyawan. Sedangkan lingkungan non-fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan seperti suasana kerja dan hubungan kerja yang harmonis, tentram, aman dan damai serta pelayanan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan".

Apabila lingkungan kerja tidak memenuhi syarat bagi suatu lingkungan tempat kerja, maka akan mempengaruhi aktivitas kerja karyawan. Sehingga karyawan merasa tidak

---

[6] Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Refika Aditama Eresco, 2012), p. 21

nyaman dalam bekerja dan kinerja pun akan menurun sehingga akan menghambat proses pencapaian tujuan dalam organisasi. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan baik dan menyenangkan bagi karyawan, maka karyawan akan marasa tenang, senang dan tentram dalam bekerja, sehingga lebih giat dalam melaksanakan proses kerja dan tujuan organisasi bisa tercapai.

Kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh ditegakkannya disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, ketaatan dan kepatuhan seseorang yang telah bergabung dalam suatu organisasi terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi baik tertulis maupun lisan dengan penuh kesadaran dan dengan senang hati, apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hal ini akan menimbulkan terciptanya suatu keadaan tertib yang memungkinkan tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai.[7]

Upaya ditegakkan disiplin agar mengurangi kesalahan atau keterlambatan dalam menjalankan tugas sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, benar, tepat dan efektif. Perusahaan atau organisasi berusaha menanamkan rasa disiplin agar nantinya dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan keinginan organisasi. Disiplin kerja mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja

---

[7]Siswanto Sastrohadiwiryo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional.* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005), p. 291

[8]Melayu Hasibuan., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), p. 193

karyawan. Namun dalam penerapannya masih banyak masalah yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan kedisiplinan.

Masalah yang sering dijumpai di tempat kerja yaitu pelanggaran peraturan jam istrirahat dan jadwal kerja, peraturan keamanan dan kesehatan kerja, keterlambatan masuk kerja, mangkir dalam bekerja, bekerja dengan ceroboh, mengganggu karyawan yang lain, tidak suka bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Hal ini yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan karena pekerjaan akan terganggu dan tidak bisa menyelesaikan tepat waktu.

Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Disiplin dapat dikategorikan menjadi 2 tipe yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.[9] pertama, disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti standar dan aturan sehingga

---

[9] I.G.N. Gorda. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Denpasar: Widya Kriya Gematama, 2004), p. 107

penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Disiplin preventif ini sasaran pokoknya adalah mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Kedua, disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Disiplin korektif sering berupa hukuman yang sering disebut tindakan pendisiplinan. Tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

Adanya lingkungan kerja yang memadai dan kondusif serta karyawan yang disiplin dalam menaati peraturan diharapkan kinerja karyawan bisa meningkat. Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu organisasi akan meningkat pula kelancaran proses kerja dan dengan kelancaran proses kerja akan memudahkan tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

PT. Anugrah Argon Medica merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang distribusi farmasi yang telah berdiri sejak tahun 1980. Pada awalnya PT Anugrah Argon Medica hanya mendistribusikan produk-produk dari PT. Dexa Medica yang merupakan satu group dalam perusahaan Dexa Medica Group. Tetapi ketika pemerintahan mengeluarkan regulasi yang berkaitan dengan pendistribusian produk-produk farmasi dan operasional penjualannya, Pendistribusian harus dilakukan melalui perusahaan yang berbadan hukum sendiri maka didirikanlah PT. Anugrah Argon Medica, hal ini juga memberikan peluang bagi PT Anugrah Argon Medica untuk

mendistribusikan produk yang tidak hanya berasal dari PT Dexa Medica saja, tetapi juga dapat mendistribusikan produk dari principal lainnya. Selain itu, pada tahun 1993, peraturan pemerintah yang lain memperbolehkan perusahaan distribusi untuk mengimpor produk jadi dan mendaftar sebagai mitra lokal dari setiap perusahaan asing. Saat ini distributor PT. Anugrah Argon Medica dipercaya mendistribusikan produk-produk dari kurang lebih 30 principle saat ini, rekan bisnisnya antara lain PT. Pfizer, PT. Bayer, PT. Actavis, PT. Dexa Medica, PT, Merck, PT BSN, dan PT. BDI.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Anugrah Argon Medika, sebagaimana proses kegiatan usaha tersebut kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini terindikasi permasalahan antara lain: penempatan barang barang (produk yang akan diperjualbelikan) masih kurang tertata dengan baik sehingga kemasan produk tersebut dapat rusak dan tidak dapat diperjualbelikan, kurangnya komunikasi dan koordinasi antar karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, terdapat beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.

Melihat pentingnya lingkungan kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan terhadap peningkatan kinerja dalam suatu perusahaan, maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi tentang "**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN**

DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANUGRAH ARGON MEDICA".

B. Indetifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permaslahan diatas, permasalahan dapat diidentifikasikan sebagai berikut:

1. Penempatan barang barang (produk yang akan diperjualbelikan) masih kurang tertata dengan baik sehingga kemasan produk tersebut dapat rusak dan tidak dapat diperjualbelikan.
2. Masih kurang tertata dengan baik sehingga kemasan produk tersebut dapat rusak dan tidak dapat diperjualbelikan.
3. Terdapat beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.
4. Kurangnya kerjasama antar karyawan dan pimpinanan
5. Kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas, ada beberapa permasalahan yang ditemui di PT. Anugrah Argon Medica seperti kinerja, lingkungan kerja, disiplin, komitmen, motivasi, gaya kepemimpinan, beban kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain. Agar penelitian ini tidak melebar terlalu jauh, maka penulis membatasi masalah pada "Pengaruh Lingkungan

Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Argon Medica".

D. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica.

F. Manfaat Penelitian

Kegunaan hasil penelitian ini antara lain dapat bermanfaat bagi beberapa pihak yaitu :

1. Manfaat bagi Peneliti

   Untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten dan menambah pengetahuan, wawasan serta pemahaman secara teoritis tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Akademik

   Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan sehingga berguna sebagai referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan

3. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

   Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang bahan informasi dan pertimbangan oleh perusahaan untuk mengambil keputusan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica.

4. Bagi Pembaca

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan dapat menjadi sumber informasi maupun pertimbangan bagi perusahaan yang sedang menghadapi masalah serupa.

G. Sistematika Penulisan

Skripsi ini akan dikelompokan menjadi 5 bab dan setiap bab dikelompokan dalam beberapa sub bab sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, Pada bab ini akan menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Pustaka, bab ini akan memaparkan teori yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menguraikan lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, kerangka pemikiran, penelitian yang relevan dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian, bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang didasarkan dan dikembangkan berdasarkan pokok masalah utama guna mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan. Pada bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian,desain penelitian, jenis serta metode pengumpulan data, metode analisis data, dan operasional variabel.

Bab IV Penelitian dan Pembahasan, bab ini menjelaskan tentang hasil analisis dari pengolahan data yang telah dilakukan dan gambaran umum mengenai objek penelitian, deskripsi variabel penelitian, uji instrument penelitian, uji asumsi klasik,

pengujian metode analisis regresi linear berganda dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup, Pada bab kelima ini berisi kesimpulan dari penelitian berdasarkan analisis data yang telah diolah dan telah dibahas pada bagian sebelumnya dan memberikan saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dimasa mendatang.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[10] Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.[11]

Kinerja dikenal sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan

---

[10]Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: Refika Aditama, 2015), p. 67

[11] Khaerul Umam. *Perilaku Organisasi.* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), p. 189

perusahaan yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi,bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati. Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

2. Jenis-Jenis Kinerja

Jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain :

a. Kinerja Strategik

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

b. Kinerja administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrative perusahaan, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

c. Kinerja operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya.

3. Aspek-Aspek Kinerja

Ada beberapa aspek dalam kinerja yang lazim dikenal dalam perusahaan di antaranya adalah:[12]

a. Hasil kerja, yaitu kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melasanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .
b. Kedisiplinan, yaitu kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan.
c. Kreativitas, yaitu dapat dari kemampuan menerapkan kreatif dalam memecahkan masalah.
d. Kerjasama, yaitu kemampuan karyawan dalam bekerja secara tim, tanpa adanya konflik dan saling menghargai.
e. Kecakapan, yaitu terkait dengan unsur-unsur seperti kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan strategi dan kemapuan mencari cara untuk menyelesaikanpekerjaan rutin dengan lebih cepat.

---

[12] Anwar Prabu Mangkunegara. *Op.cit.* p. 18

4. Indikator-Indikator Kinerja

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengkaji kinerja pegawai sebagai berikut:[13]

a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM mempunyai kegunaaan sebagai berikut:[14]

a. Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk

---

[13] Agus Dharma. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada: 2003), p. 355

[14]Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.(*Jakarta:Muri Kencana, 2004), p. 315

kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

b. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang dinaikkan upah-bonus atau kompensasi lainnya.

c. Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan,dan penurunan pangkat pada umunya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

d. Pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demkian juga, kinerja baik mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

e. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja yang akurat terkat dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersikap diskriminatif terhadap sebagian pegawai

f. Umpan balik ke SDM

Kinerja baik atau jelek diseluruh perusahaan, mengindikasikan seberapa baik dapartemen SDM berfungsi. Perusahaan atau organisasi tidak cukup hanya mempunyai sistem penilaian, tetapi sistem tersebut harus efektif, diterima dan dapat digunakan dengan baik.

Dengan kondisi seperti itu, penilaian kinerja dapat mengidentifikasi apa yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM yang berhubungan dengan analisis pekerjaan dan desain, perencanaan SDM, struktur karyawan, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan dan perencanaan karir.

6. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang diidentifikasikan dapat memengaruhi kinerja antara lain:[15]

a) Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah apa yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu dan dengan sejumlah usaha yang diberikan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena adanya rangsangan lain seperti status ataupun uang, dapat juga dikatakan seorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor diluar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi.

[15]Henry Simamora. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2006), p. 58

b) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karateristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

c) Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

d) Kondisi fisik pekerjaan

Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawannya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

e) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi.[16]

Selain beberapa faktor diatas, terdapat juga beberapa faktor yang dapat memepengaruhi kinerja, sebagai berikut:[17]

a) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baikburuknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja

---

[17] Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana, 2010)

organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pada umumnya, setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan parubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bias menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi

emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.[18] Menurut Sedarmayati bahwa 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.[19] Sementara itu, menurut Bambang Kussrianto bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan.[20]

Pengertian lain tentang lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi kinerja

---

[18] George R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), p. 23

[19] Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), p. 5

[20] Bambang Kusrianto. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. (Jakarta: Pustaka Binaman Presindo, 1991), p. 122.

organisasi itu.[21] lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/ atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. [22]

Lingkungan kerja dalam arti lain adalah lingkungan internal perusahaan, aspek-aspek yang ada didalam perusahaan yaitu manajemen, pekerja, bahan baku (mentah/proses), teknologi utama, modal, dan investor, dimana bagian itu konsep dari lingkungan bisnis. Husen Umar menjelaskan tentang konsep lingkungan bisnis sebagai sekumpulan faktor tertentu yang akan mempengaruhi arah dan kebijakan suatu perusahaan dalam mengelola bisnisnya. Faktor-faktor lingkungan bisnis itu dapat memiliki hubungan variabel yang tidak dapat dipisahkan (variabel independensi), disamping dapat memiliki hubungan yang dapat dipisahkan (variabel dependensi).[23]

Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung

---

[21] Amirullah Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu,2004), p. 51

[22] Cardoso Gomes Fautisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi, 2003), p. 25

[23] Rustamunadi, *Modul Pengantar Bisnis*, (2007), p.4

menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau peruasahaan itu berada.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat memengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.[24] Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.[25]

Lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan.[26] Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan.[27] Faktor-faktor yang memengaruhi terbentuknya suatu

---

[24] Sedermayanti, *Op.cit.* p.22

[25] S.Sumartono., *Manajemen Operasional*, (Malang: Banyumedia, 2004), p.146

[26] Sihombing, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:Balai Pustaka,2004), p.175

[27] Setiawan, *Tata Letak Pabrik*, (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta ,2008), p.83

lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan. lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.[28] Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan/interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat memengaruhi kegiatan produksi, sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

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. Ketidaksesuaian 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

[28] Sedermayanti, *Op.cit.* p.31

efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:[29]

a) Penerangan/Cahaya di tempat kerja

Pencahayaan adalah faktor yang penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membatu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Hal tersebut senada dengan pengertian pencahayaan Menurut Keputusan Menteri Kesehatan No. 1405 tahun 2002 yang mendefinisikan "Pencahayaan sebagai jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif".

Pencahayaan pada dasarnya terbagi ke dalam dua jenis, yaitu cahaya alami dari sinar matahari dan pencahayaan buatan dari lampu listrik. Bangunan ruang kantor harus memiliki desain tata cahaya yang baik dalam konstruksinya, terutama dalam mempertimbangkan jumlah sinar matahari yang dapat masuk ke dalamnya. Sinar matahari yang masuk harus dapat diatur keseimbangannya sehingga tidak

[29] Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Refika Aditama Eresco, 2012), p. 28

menyilaukan mata pekerja, dan tidak menciptakan cahaya yang terlalu terik dan membuat suhu menjadi panas.

Selain cahaya matahari, sumber penerangan lainnya ialah lampu listrik/neon. Lampu neon merupakan sumber pencahayaan untuk penerangan dimalam hari dan terutama untuk ruang kerja yang gelap dan tidak terkena sinar matahari teknik pencahayaan dapat dibedakan menjadi empat macam, yaitu:[30]

b) Pencahayaan Langsung

Cahaya ini memancarkan langsung dari sumbernya ke arah permukaan meja. Apabila dipakai lampu biasa, cahaya bersifat sangat tajam dan bayangan yang ditimbulkan sangat tegas. Cahaya ini lekas menimbulkan kelelahan pada mata. Biasanya ini merupakan cahaya yang paling tidak disukai.

c) Pencahayaan Setengah Langsung

Cahaya ini memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas yang berwarna seperti susu. Cahaya ini tersebar sehingga bayangan yang ditimbulkan tidak begitu tajam. Akan tetapi, kebanyakan cahaya tetap langsung jatuh ke permukaan meja dan memantulkan kembali ke arah mata

---

[30] The Liang Gie. *Administrasi Perkantoran Modern*. (Yogyakarta: Liberty, 2009), p. 214

pekerja. Sehingga, hal ini masih kurang memuaskan walaupun sudah lebih baik dari pada cahaya langsung.

d) Pencahayaan Setengah Tidak Langsung

Pencahayaan ini terjadi dari cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding-dinding ruangan, sebagian lagi terpancar melalui tudung kaca. Cahaya ini sudah lebih baik dari pada cahaya setengah tidak langsung, karena sifat dan bayangan yang diciptakan sudah tidak begitu tajam bila dibandingkan dengan cahaya setengah langsung.

e) Pencahayaan Tidak Langsung

Cahaya ini dari sumbernya memancarkan ke arah langit-langit ruangan, kemudian baru dipantulkan ke arah meja. Hal ini memberikan cahaya yang lunak dan tidak memberikan bayangan yang tajam. Sifat cahaya ini sudah benar-benar lunak, tidak mudah menimbulkan kelelahan mata karena cahaya tersebar merata keseluruh penjuru. Sistem penerangan ini merupakan sistem penerangan yang baik.

f) Temperatur/Suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda-beda. 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 di luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

g) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan/dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima/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 disekitarnya.

h) 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 telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar 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.

Jika kondisi di dalam ruang kantor yang kemungkinannya penuh dengan karyawan, sangatlah perlu diperhatikan mengenai pertukaran udara yang baik dan menggunakan alat pendingin (AC). Karena dengan sirkulasi udara dengan baik akan memberikan kesegaran fisik bagi karyawan. Sebaliknya apabila sirkulasi udara tidak baik akan menimbulkan suasana ruangan yang pengap yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya

minat kerja dan motivasi karyawan akan menurun. Keuntungan udara yang baik adalah:[31]

1. Produktivitas yang lebih tinggi.
2. Mutu pekerjaan yang lebih baik.
3. Kesenangan dan kesehatan karyawan bertambah baik.
4. Kesan yang menyenangkan bagi para tamu.

i) 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.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

Lamanya kebisingan.

---

[31] Moekijat, *Tata Laksana Kantor*. (Bandung: Mandar Jaya, 2002), p. 145

1) Intensitas kebisingan, biasanya diukur dengan satuan desibel (dB) yang menunjukkan besarnya arus energi per satuan luas.
2) Frekuensi kebisingan, yang menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai ke telinga setiap detik dinyatakan dalam jumlah getaran per detik (Hz)

Dalam jangka panjang tingkat kebisingan yang mengganggu dapat merusak pendengaran, menyebabkan terjadinya kesalahan dalam komunikasi. Selain itu, akan berpengaruh pada emosi karyawan yang apabila tidak diantisipasi maka akan menimbulkan stress dalam bekerja.

j) 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 teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara utama getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

1) Konsentrasi dalam bekerja.

2) Datangnya kelelahan.
3) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

k) Bau tidak sedap 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. Pemankaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

l) 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-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang.

m) 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.

n) 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 sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

o) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satunya upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

4. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non-fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status

jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

a) **Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik**

Selain lingkungan intern perusahaan yang menjadi pusat perhatian, seorang manajer juga harus menyadari pentingnya pengaruh lingkungan eksternal perusahaan dengan mempertimbangkan unsur-unsur dan kekuatan lingkungan eksternal dalam setiap legiatannya yang sangat berpengaruh dalam operasi perusahaan, faktor-faktor lingkungan kerja non fisik.[32]

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. Hubungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:[33]

1) Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan.

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan

---

[32] Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008), p. 183

[33] *Ibid*. p. 171-173

antar karyawan dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.

2) Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, maka akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, dimana mereka saling kerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

5. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya sehingga tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dapat berubah. lingkugan kerja yang

bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:[34]

a) Lingkungan Internal

Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada kondisi pekerjaan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak pada kelangsungan perusahaan. lingkungan interal adalah komponen-komponen yang ada dalam lingkup organisasi atau perusahaan.

Adapun Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan internal, yaitu:

1) Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap pekerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Terdapat 5 (lima) tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

a) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
b) Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

[34] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), p .65

c) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
d) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
e) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif ataupun negatif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja memengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya. Dengan demikian hubungan kepuasan kerja akan mengarahkan kepelaksanaan kerja lebih baik, atau sebaliknya, prestasi kerja menimbulkan kepuasan.

3) Stress Karyawan

Berbagai bentuk kekuatiran dan masalah selalu dihadapi para karawan. Sterss adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat

mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan phisik maupun kesehatan mental. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stress tergantung pada reaksi karyawan. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan. Diantara kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut:[35]

a) Beban kerja berlebihan
b) Tekanan atau desakan waktu
c) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
d) Wewenang yang tidak mencukupi melaksanakan tanggung jawab
e) Kemenduaan peranan
f) Frustasi
g) Konflik antar pribadi dan atau antar kelompok
h) Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan

4) Kompensasi

Faktor yang paling signifikan yang memengaruhi kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan

[35] *Ibid.* p. 65

adalah kompensasi atau upah. Upah merupakan pengganti atau jasa yang diberikan kepada karyawan. Adapun faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya didalam pemberian kompensasi atau upah adalah:[36]

a) Penawaran dan permintaan tenaga kerja,
b) Organisasi tenaga kerja/buruh,
c) Kemampuan perusahaan untuk membayar,
d) Keadilan dan kelayakan,
e) Produktivitas,
f) Biaya hidup, dan
g) Pemerintah.

b) Lingkungan Eksternal

Organisasi atau perusahaan seharusnya tidak hanya memusatkan perhatiannya pada lingkungan internal organisasai, tetapi perlu juga menyadari pentingnya pengaruh lingkungan eksternal terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak pada organisasi yang dikelolanya. Lingkungan eksernal adalah komponen-komponen yang ada diluar organisasi atau perusahaan. Bagaimanapun juga, lingkungan eksternal pada saat sekarang ini sangat bergejolak, perubahan-perubahan yang terjadi didalamnya sangat dinamis dan kadang-kadang pengaruh-nya tidak dapat diperkirakan terlebih dahulu.24 Karenanya

[36] *Ibid.* p. 65

manajemen dituntut untuk selalu bersikap tanggap dan adaptif, selalu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dari lingkungan eksternal yaitu:[37]

1) Sektor Sosial Ekonomi

Setiap segi sosial ekonomi dapat membantu atau menghambat upaya mencapai tujuan perusahaan dan menyebabkan keberhasilan ataupun kegagalan strategi. Nilai-nilai ini terwujud kedalam perubahan gaya hidup yang memengaruhi permintaan terhadap produk dan jasa ataupun cara perusahaan berhubungan dengan karyawannya serta interaksi karyawan terhadap pekerjaannya. Adapun faktor-faktor sosial ekonomi, yaitu:

(a) Masalah keluarga

(b) Masalah kesehatan (kondisi phisik)

(c) Masalah finansial

(d) Perubahan-perubahan disekitar tempat tinggal atau tekanan sosial

(e) Kesempatan untuk pengembangan karier

(f) Masalah-masalah pribadi lainnya, dan lain-lain.

2) Sektor Teknologi

Disamping sektor sosial ekonomi, perubahan teknologi dapat memberi peluang besar untuk menigkatkan hasil,

[37] *Ibid.* p. 70

tujuan, atau mengancam kedudukan perusahaan karena akan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan.

3) Sektor Pemerintah

Falsafah pemerintah dalam hubugnannya dengan perusahaan dapat berubah- ubah sewaktu-waktu. Ini merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Tindakan pemerintah dapat memperbesar peluang atau hambatan usaha atau adakalanya keduanya bersamaan. Disamping mendorong dan membantu, pemerintah juga menciptakan ancaman, ini berarti memengaruhi kelangsungan hidup dan keuntungan perusahaan. Dengan adanya peraturan pemerintah, maka akan berdampak pada perusahaan dan akan berimbas pada kinerja karyawan yang secara keseluruhan akan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung.

4) Pesaing

Pesaing merupakan ancaman bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kondisi persaingan yang begitu ketat akan memengaruhi keadaan suatu per-usahaan, dengan demikian kinerja karyawan sangatlah penting dan dituntut sebagai masukan atau hasil kerja yang lebih baik sehingga perusahaan dapat menghadapi kondisi yang seperti ini.[38]

---

[38] *Ibid.* p. 73

6. Faktor yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja antara lain:[39]

a) Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, kenyamanan karyawan diterima dengan baik dalam artia lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

b) Perilaku karyawan

Perilaku kerja adalah dimana orang-orang di tempat kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh karyawan untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan yang minimum sangat disukai oleh karyawan. Ketika karyawan mendapati tempat kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, tanggungjawab yang rendah, dan meningkatnya absensi.

---

[39] Budi W. Soetjipto, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor: A. Usmara. Yogyakarta: Asmara Books, 2004), p. 89

c) Kinerja karyawan

Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar lebih baik.

d) Tingkat stres karyawan

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan memuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang. Adapun beberapa pendapat para ahli tentang definisi kedisiplinan antara lain :

Menurut Rivai disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku[40].

Menurut Hasibuan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.[41]

Disiplin dapat dikatakan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan, dengan demikian disiplin sangatlah baik bagi individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan tehadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan

---

[40]Veithzal Rivai. *Op.cit.* p.58

[41] Melayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. Delapan Belas*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), p. 193

perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu: Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

a) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
b) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
c) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
d) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2. Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.[42]

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara

[42] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Perusahaan, Cet. Ketiga*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), p.129-130

preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin berusaha mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanngar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.[43]

a. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
2) Melindungi tuduhan yang benar diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
3) Keputusan-keputusan yang semaunya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mendapatkan fakta-faktanya.
4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.

---

[43] *Ibid.* p.130-131

2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawainya.
4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab tehadap perbuatannya.

4. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.[44]

---

[44]*Ibid.* p.131-132

a. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian perngatan adalah agar pegawa yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

b. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, aga pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlau diperusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelangga untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

c. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlau diperusahaan. Ketidakonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

d. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua-muda, pria-wanita tetap

diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaan yang sesua dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

5. Teknik-Teknik Pelaksanaan Disiplin Kerja

Beberapa teknik dalam melasanakan disiplin kerja sebagai berikut.[45]

a. Teknik disiplin pertimbangan sedini mungkin

Mungkin manajer jarang bisa memberi alasan bahwa kegagalan dalam menyelesaikan suatu proyek atau pekerjaan disebabkan oleh bawahan yang gagal dalam tugas mereka. Tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan jauh lebih banyak terletak pada manajer dibandingkan pada mereka yang dimanajemeni. Pelatihan yang kuang sempurna atau tidak ada pelatihan sama sekali, tingkah laku yang tidak pantas, kebiasaan kerja yang kurang baik, atau kesalahan-kesalahan lain dari bawahan hendaknya pertama-tama diatasi dengan usaha penuh pengertian guna memperbaikinya.

b. Teknik disiplin pencegahan yang efektif

Perusahaan dan perseroan besar memelihara disiplin taat asas dengan menstandardisasikan kaidah-kaidah dan tingkah laku dasar dan memaklumkannya bagi para karyawan dan penyelia mereka. Disamping itu mereka mengadakan program-program pelatihan khusus disetiap

[45] *Ibid*, p.132-137

tingkat manajemen. Kelompok-kelompok yang terdiri dari kira-kira 15 orang dihadapkan pada persoalan-persoalan yang khas yang telah dialami oleh organisasi dimasa lampau. Persoalan ini berkisar dari kemangkiran sampai pada pencurian milik perusahaan. Para anggota bagian industri atau bagian personalia hadir pada kursus-kursus itu, tetapi hanya sebagai pembantu untuk memberikan interpretasi perjanjian pemburuhan yang berlaku, kebijakan, kaidah-kaidah, dan peraturan-peraturan.

Kursus ini dipimpin oleh anggota-anggota manajemen menengah yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman dilapangan. Tujuan konferensi-konferensi kelompok ialah untuk meningkatkan keakraban para manajer dengan kebijakan sekarang dan untuk bertukar fikiran mengenai bagaimana menggunakan disiplin kolektif secara efektif, bukan disiplin dengan hukuman.

c. Teknik disiplin dengan mendisiplinkan diri

Tak dapat disangkal lagi bahwa teknik disiplin yang paling penting dipelajari oleh seorang manajer ialah teknik mendisiplinkan diri. Kita semua mempunyai kesukaan dan kebencian terhadap orang, kebiasaan, kaidah, peraturan, dan pekerjaan kita. Disiplin diri ialah usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang tidak mereka senangi, dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidaksenangan itu.

Belajar menerima orang yang tidak anda sukai dan mengajarkan pekerjaan yang tidak anda senangi hanyalah dua contoh dari disiplin manajerial, dan dilakukan dengan cara belajarlah untuk tidak mudah tersinggung atau marah jika seseorang mengkritik anda daripada membalas dengan serangan kata-kata, lebih baik menyatakan penyelesaian.

6. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya:[46]

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemapuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

b. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan

[46] Melayu Hasibuan, *Op.cit.* p. 194-198

dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan adanya teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin

selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi kedisiplinan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berati atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesakan pekerjaannya.

Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan, tetapi juga haus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tecipta internal kontrol yang mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

f. Sanksi hukuman

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi human harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan

Secara umum ada beberapa indikator yang digunakan menjelaskan disiplin kerja diantaranya adalah sebagai berikut:[47]

[47]Veithzal Rivai. *Op.cit.* p.74

1) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

c) Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.

d)Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e) Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

7. Faktor yang Dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.[48] Disiplin kerja merupakan bentuk sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Lebih dari itu, terdapat beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain yaitu: penataan kehidupan bersama, pembangunan kepribadian, melatih kepribadian, fungsi pemaksaan, fungsi hukuman, dan fungsi menciptakan.

D. Penelitian Relevan

Penelitian Suprayitno dan Sukir tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar.[49] Hasil penelitian sebagai berikut: disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh singnifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Nur Susilaningsih tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin, motivasi, pengawasan, dan lingkungan

---

[48] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Prenada Media Group, 2010), p.112

[49] Suprayitno dan Sukir. "*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sub Dinas Kebersihan danTata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar*." Dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Volume 2 No. 1. Desember 2007 Hal 23-34. (Karanganyar: Universitas Slamet Riyadi Surakarta, 2007), p. 23-24

kerja terhadap kinerja pegawai studi pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)[50] dengan hasil penelitian seluruh variabel yang diteliti (kepemimpinan, disiplin, motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian Ika Anis Nurnandiroh tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sinanduta.[51] Hasil penelitian menunjukan bahwa kedua variabel baik disipin kerja maupun lingkungan kerja tidak perngaruh tehadap kinerja karyawan secara parsial.

Penelitian dari Kusmayadi yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama wilayah kota Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu yang baik dan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik serta adanya pemberian motif-motif yang kuat dari perusahaan dalam membentuk motivasi kerja karyawan yang

---

[50] Nur Susilaningsih. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*. (Surakarta: Jurnal STIE Surakarta, 2008), p. 18

[51] Ika Anis Nurnandiroh, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*, Skripsi Publikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta (Surakarta: UMS, 2016)

kuat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama.

E. Kerangka Berpikir

Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.[52] Kemudian Soetjipto membagi dua dimensi utama yang digunakan, yaitu:

1) Tingkat Perubahan. Tingkat perubahan akan melihat sejauh mana stabilitas suatu lingkungan yang diukur dengan skala tingkat perubahan stabil dan perubahan dinamis.
2) Tingkat Homogenitas. Tingkat homogenitas akan melihat sejauh mana kompleksitas lingkungan yang diukur organisasi dikatakan berada dalam kondisi ketidakpastian apabila organisasi tersebut menghadapi perubahan lingkungan yang cepat.

Pengaruh lingkungan kerja merupakan berbagai perubahan dan pengaruh lingkungan kerja tersebut meliputi aspek internal dan eksternal. Pengaruh atau perubahan eksternal dalam

---

[52] Budi W Soetjipto, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Amara Books, 2004), p. 87

lingkungan kerja yaitu persaingan domestik dan internasional (kinerja karyawan dan pemberdayaan), karakteristik demografi (gender, pendapatan, minoritas, mayoritas, dan diversitas angkatan kerja), karakteristik angkatan kerja (tingkat pendidikan dan nilai budaya kerja). Trend ekonomi dan organisasional yang meliputi: perubahan skill dan pekerjaan, perubahan organisasi, kemajuan teknologi, dan otomatisasi.

Perubahan atau pengaruh internal dalam lingkungan kerja atau bisnis meliputi permasalahan manajemen puncak (nilai dan budaya, hak dan etika serta program pengembangan), struktur organisasi (manajemen sumber daya strategis), budaya organisasi (filosofi sumber daya manusia), ukuran organisasional (pengendalian perilaku). Pengaruh lingkungan kerja adalah peranan dan perilaku yang mem-pengaruhi unsur-unsur sumber daya manusia yang akan berdampak pada kondisi kerja seseorang.[53] Secara sederhana, kaitan-kaitan tersebut digambarkan sebagai berikut: Pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan perubahan lingkungan kerja yang bersifat secara langsung maupun tidak langsung yang akan membawa dampak perubahan pada organisasi yang tidak terpisahkan karena pengaruh lingkungan kerja menyangkut banyak aspek dan tuntutan terhadap tujuan yang ingin dicapai.

---

[53]Cardoso Gomes Fautisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi, 2003), p. 26-27

Disiplin kerja yang merupakan perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila disiplin kerja yang diterapkan masih belum maksimal karena belum menggunakan standar yang baik sehingga karyawan cenderung melakukan tindakan indisipliner. Ketidakdisiplinan yang dilakukan karyawan menjadikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai secara optimal. Mulai dari terjadinya keterlambatan karyawan dalam menangani tugas hingga penyelesainnya. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Tingkat kedisiplinan karyawan tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin karyawan yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan

kerja dan disiplin kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik pula. Karyawan yang terdorong untuk bekerja dengan baik di perusahaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pula. Meskipun demikian, tingkat disiplin yang rendah akan memicu tindakan indisipliner dari karyawan sehingga karyawan akan bekerja sesuka hati mereka tanpa mempedulikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tanpa didukung disiplin kerja yang baik maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung di tempat bekerja kerap kali menimbulkan masalah terutama kurang nyamannya karyawan dalam bekerja. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja cenderung akan menurunkan keinginan karyawan untuk bekerja sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Namun demikian, tingkat disiplin karyawan yang baik akan membantu karyawan mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi kerap menghasilkan kinerja yang baik dan tinggi pula. Artinya, tingkat disiplin yang tinggi tanpa di dukung oleh lingkungan kerja yang baik belum mampu

meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan sehingga perlu adanya dukungan antara keduanya.

Sebaliknya, ketika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta tingkat kedisiplinan yang tinggi maka karyawan akan terdorong untuk bekerja secara optimal dan menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Target untuk mencapai omset maksimum akan mampu tercapai dengan baik. Dengan demikian, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta disiplin kerja yang tinggi akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

F. Hipotesis Pemikiran

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya.[54] Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah hipotesis asosiatif yang merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.[55] Hipotesis Penelitian yang digunakan pada penelitian sebagai berikut:

1). Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica.

H1: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kareyawan PT. Anugrah Argon Medica.

---

[54] Riduwan, *Pengantar Statistika Sosial*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), h. 138

[55] Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2010), h. 89

2) Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kareyawan PT. Anugrah Argon Medica.

H2: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kareyawan PT. Anugrah Argon Medica.

3) Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica.

H3: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

1) Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Anugrah Argon Medica cab Serang Banten yang beralamat di Jl. Raya Cilegon Km 4, Ruko STC blok E 6-8 Drangong, Taktakan, Serang Banten dan juga relasi yang di *cover* oleh PT. Anugrah Argon Medica Cab Serang.

Pada penelitian ini penulis bermaksud menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medika Area Manager Serang – Banten. Penelitian ini dilakukan tahun 2019 dengan tahun pengamatan Februari 2019 sampai dengan Mei 2019. Adapun data yang di analisa adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medika.

2) Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dilakukan selama 5 bulan yaitu bulan Februari 2019 sampai dengan Mei 2019. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1

Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	BULAN															
		Februari 2019				Maret 2019				April 2019				Mei 2019			
		M 1	M 2	M 3	M 4	M 1	M 2	M 3	M 4	M 1	M 2	M 3	M 4	M 1	M 2	M 3	M 4
1.	Survai lokasi penelitian	■															
2.	Pengurusan surat izin penelitian ke tempat/objek penelitian		■														
3.	Penentuan masalah penelitian dan judul penelitian skripsi			■													
4.	Penentuan populasi dan sampel								■								
5.	Penentuan indikator data penelitian (laporan keuangan)									■							
6	Pengumpulan data penelitian										■						
7	Rekapitulasi dan tabulasi data penelitian											■					
8	Pengolahan data penelitian												■				
9	Penulisan hasil penelitian dan pembahasan													■			

10	Penulisan kesimpulan dan saran																
11	Pembuatan lembar keabsahan, lembar pengesahan, lampran-lampiran, daftar pustaka, dan daftar riwayat hidup																
12	Pembuatan laporan penelitian skripsi dan mendaftar untuk ujian siding.																

Keterangan:

M1 : Minggu pertama

M2 : Minggu kedua

M3 : Minggu ketiga

M4 : Minggu ketiga

B. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.[56]Populasi ini bisa berupa manusia, suatu gejala, benda/barang, bahan tulisan atau apa saja yang dapat membantu atau mendukung penelitian tersebut “metodologi

[56] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta,2010), p. 115

penelitian kuantitatif" bahwa populasi dapat dibedakan atas populasi tak hingga dan populasi terbatas. Bagaimanapun terbatasnya populasi hendaknya diperhitungkan urgensinya bagi kehidupan yang relatif luas. Di samping itu dikenal pula populasi yang homogen dan heterogen. Kedua jenis pengelompokkan ini, mempunyai makna tersendiri dalam pengambilan sampel. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT Anugrah Argon Medica.

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.[57] Teknik pengambilan *sampling* yang digunakan adalah *probability sampling*, yaitu teknik sampling yang memberikan kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel.[58]

Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan ukuran sampel minimal, bisa digunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

[57] *Ibid*, p. 116
[58] *Ibid*, p. 120

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0, 1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

$$n = \frac{100}{1+100(0,1)^2} = 50$$

Nilai e = 0, 1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0, 2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh ukuran sampel *representative* yang diperlukan peneliti adalah sebanyak 50 orang.

Pengambilan responden dilakukan dengan teknik *acidental sampling*, yaitu dengan cara teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan.[59] Peneliti akan menemui karyawan secara kebetulan di PT. Anugrah Argon Medica, maka karyawan tersebut dapat dijadikan sampel penelitian jika karyawan tersebut dianggap cocok sebagai sumber data.

C. Jenis Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono metode penelitian kuantitatif dapat

[59] *Ibid,* p. 122

diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.[60]

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang membutuhkan pengguna struktur pertanyaan dimana pilihan-pilihan jawabannya telah disediakan dan membutuhkan banyak responden. Format yang didapat adalah berupa angka atau numerik. Dalam penelitian ini penelusuran pengaruh kualitas pelayanan jasa dan harga terhadap kepuasan pelanggan tersebut didapatkan dengan menggunakan metode survey, dimana menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama, dimana penelitian dilakukan dalam ruang alamiah atau bukan buatan dan peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data.

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono bahwa, metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan instrumen kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Selanjutnya, fakta tersebut diolah dan dianalisis untuk melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat lalu menggunakan analisis korelasi. Data yang diperoleh digunakan

---

[60] *Ibid*, p. 113

untuk menggambarkan karakteristik dari populasi berdasarkan variabel yang sudah ditentukan.

Penelitian yang dilakukan nantinya menggunakan alat berupa kuesioner, yang mana jawaban-jawaban responden tersebut diukur dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dalam penelitian, fenomenal sosial ini telah diterapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variable penelitian.

Dengan skala Likert, maka variabel yang diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai tingkatan dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor.

Tabel 3.2 Instrument Skala Likert

NO	Kategori Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Instrumen penelitian yang menggunakan skala Likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda.

Setiap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kedua variabel diatas (variabel bebas dan variabel terikat) dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe skala likert.

Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau indikator, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, selanjutnya peneliti membuat garis kontinum.

Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau indikator, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, selanjutnya peneliti membuat garis kontinum.

$$\text{(Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi-Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kontinum, yaitu sebagai berikut:

a. Indeks Minimum : 1
b. Indeks Maksimum : 5
c. Interval : 5-1 = 4
d. Jarak Interval : (5-1) : 5 = 0,8

Tabel 3.3 Kategori skala

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Sangat Baik
2,61	3,40	Cukup baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk megumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi, dan sebagainya. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Karena berupa alat, maka instrumen dapat berupa lembar cek list, kuisioner (angket terbuka/tertutup), pedoman wawancara dan lainnya.

Menurut Sugiyono, jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

   Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini yaitu Pelanggan PT. Anugrah Argon Medica Cabang Serang.

   a. Studi lapangan

      Yaitu mencari dan memperoleh data dari konsumen sebagai responden yang penulis teliti.

   b. Observasi

      Yaitu melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan peneletian secara lansung.

   c. Wawancara

      Wawancara digunakan peneliti untuk melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit dengan melakukan wawancara langsung.

   d. Angket atau Kuesioner. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan

secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

   Merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang likup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel, serta situs di internet.

   a. Studi Kepustakaan

      Data sekunder diperoleh melalui literatur-literatur yang digunakan sebagai bahan referensi untuk menyusun kajian pustaka atau teori-teori penelitian.

   b. Buku

      Data sekunder bisa diperoleh dari buku yang akan digunakan sesuai dengan kebutuhan peneliti. (Peneliti sebagai tangan kedua) bisa juga dari jurnal dan laporan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan studi pustaka yang didapatkan dari buku-buku literatur serta jurnal yang berkaitan dan menunjang dalam penelitian ini. Data primer ini dikumpulkan dengan menggunakan metode angket atau kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui pertanyaan ataupun pernyataan kepada

responden. Data dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan cara memberikan angket atau kuesioner kepada sejumlah karyawan PT. Anugerah Argon Medica.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif yaitu analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka dan cara pembahasannya dengan uji statistik. Analisis kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori, melalui variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur stastistik.

Penelitian ini juga menggunakan teknik analisis data statistik inferensial[61] yang merupakan teknik statistik yang bertujuan untuk menganalisis data sampel dengan bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Model analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.[62] Analisis analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*) baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama beberapa variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat. Dengan demikian dalam model hubungan antar

---

[61] *Ibid*, p. 147

[62] Nidjo Sandjojo, *Metode Analisis Jalur (Path Analisis) dan Aplikasinya*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan IKAPI, 2011), h. 11

veriabel tersebut terdapat veriabel bebas yang dalam hal ini disebut variabel eksogen dan variabel terikat yang disebut variabel endogen.

Adapun prosedur teknik analisis data yang dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan antara lain :

1) Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini statistik deskriptif diperlukan untuk mengetahui gambaran dari data yang akan digunakan. Analisa statistik deskriptif yang digunakan yaitu:

a) Mean (nilai rata-rata) yakni nilai rata-rata dari data yang diamati.
b) Maximum (nilai tertinggi) yakni mengetahui nilai tertinggi dari data.
c) Minimum (nilai terendah) yakni mengetahui nilai terendah dari data.
d) Standar deviasi digunakan untuk mengetahui variabilitas dari penyimpangan terhadap nilai rata-rata.

2) Uji Kualitas Data

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer ini, maka peneliti menggunakan uji validitas dan reabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika

pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.[63]

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat utuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.[64]

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1) *Repeated measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2) *One shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,70.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen) keduanya memiliki distribusi normal

---

[63] Imam Gozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: BPUD, 2011), p.52

[64] *Ibid*, p. 47

atau tidak.[65] Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan ploting data akan dibandingkan dengan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menghubungkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas dilakukan pada variabel dependen dan independen. Data akan sahih apabila bebas dari bias dan berdistribusi normal.

d. Uji Heterokesdatisitas

Dalam regresi linier ganda, salah satu asumsi yang harus dipenuhi agar taksiran parameter dalam model tersebut bersifat BLUE (*best linier unbised estimator)* adalah memiliki varian yang konstan (rentangan e kurang lebih sama). Jika ternyata varian dari e tidak konstan misalnya membesar atau mengecil pada nilai X yang lebih tinggi, maka kondisi tersebut dikatakan tidak homoskedastik atau mengalami heteroskedastik. Uji heterokesdatisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.[66] Jika *v*arians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka

[65] *Ibid*, p. 161

[66] Nachrowi Djalal Nachrowi dan Hardius Usman, *Penggunaan Teknik Ekonometri*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h. 131

disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Akibat dari heteroskedastisitas yaitu jika regresi dengan OLS (*Ordinary Least Squares*) tetap dilakukan dengan adanya heteroskedastisitas, maka akan memperoleh nilai parameter yang tidak bias. Akan tetapi, standar error dari parameter Sb_1, dan Sb_2 yang kita peroleh bias (yaitu memiliki varian yang lebih kecil atau lebih besar). Akibatnya uji t dan juga F menjadi tidak menentu. Sebagaimana kita ketahui, Jika Sb_1 mengecil maka t_1 cenderung membesar (kelihatannya signifikan) padahal sebenarnya tidak signifikan. Sebaliknya jika Sb_1 membesar maka t cenderung mengecil (tidak signifikan), padahal sebenarnya signifikan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedatisitas dapat ditempuh dengan berbagai cara, yang salah satunya yaitu uji grafik. Prinsip metode ini adalah memeriksa pola residual (u_1^2) terhadap taksiran $Y_{i.}$ Telah dijabarkan diatas bahwa heteroskedastisitas terjadi bila varianssinya tidak konstan, sehingga seakan-akan ada beberapa kelompok data yang mempunyai besaran *error* yang berbeda beda sehingga apabila diplotkan pada nilai Y akan membuat suatu pola, heteroskedastisitas akan terdeteksi bila plot menunjukan pola yang sistematis. Sedangkan jika sebaliknya yaitu plot tidak menunjukan pada

yang jelas dan menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.[67]

e. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antar anggota seri observasi yang disusun menurut urutan waktu atau korelasi pada dirinya sendiri.[68]

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Untuk data *cross section*, akan diuji apakah terdapat hubungan yang kuat di antara data pertama dengan kedua dengan ketiga dan seterusnya. Jika ya, telah terjadi autokorelasi. Hal ini akan menyebabkan uji statistik menjadi tidak tepat dan interval kepercayaan menjadi bias (*biased confidence intervals*).

Autokorelasi muncul karena observasi yang beruntun sepanjang waktu dan berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data urut waktu atau *time series* karena "gangguan" pada seseorang atau kelompok yang sama pada periode berikutnya. Pada data *crossection* (silang waktu), masalah autokorelasi relatif jarang terjadi pada observasi yang berbeda karena berasal dari individu atau kelompok

[67] Nachrowi Djalal, *Opcit*, p. 135
[68] J. Supranto, *Ekonometri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), p. 82

berbeda. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Durbin Watson (DW test). Langkah-langkah pengujian dengan Durbin Watson yaitu:[69]

1) Tentukan hipotesis nul dan hipotesis alternatif dengan ketentuan

   Ho : Tidak ada auto korelasi (positif/negatif)

   H1 : Ada auto korelasi (positif/negatif)

2) Estimasi model dengan OLS (*Ordinary Least Squares)* dan hitung nilai residualnya
3) Hitung DW (*Durbin Watson*)
4) Hitung DW kritis yang terdiri dari nilai kritis dari batas atas (du) dan batas bawah (dl) dengan menggunakan jumlah data (n), jumlah variabel independen / bebas (k) serta tingkat signifikansi tertentu
5) Nilai DW hitung dibandingkan dengan DW kritis dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut :

[69] Nachrowi Djalal, *Op.cit*. 143

Tabel 3.4 Durbin Watson

Hipotesis Nol	Keputusan	Kriteria
Ada auto korelasi positif	Tolak	0 < d < dl
Tidak ada auokorelasi positif	Tidak ada keputusan	dl < d < du
Ada auto korelasi negatif	Tolak	4-dl < d < 4
Tidak ada autokorelasi negatif	Tidak ada keputusan	4-du < d < 4-dl
Tidak ada autokorelasi	Jangan tolak	du < d < 4-du

Sumber: *Penggunaan Teknik Ekonometri*, Nachrowi Djalal

f. Uji Multikolinearitas

Asumsi tambahan yang implisit dalam statistik untuk regresi berganda adalah tidak ada hubungan antara variabel bebas, atau yang sering disebut sebagai asumsi non-multikolinieritas. Didalam kenyataannya asumsi demikian tidak selalu terjadi. Kadang-kadang terjadi hubungan antar variabel penjelas yang digunakan yang disebut multikolinieritas.[70]

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Model regresi yang mengandung multikolinearitas berakibat pada kesalahan standar estimasi yang akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel independen, tingkat signifikansi yang digunakan untuk

[70] Prapto Yuwono, *Pengantar Ekonometri*. (Yogyakarta: Andi, 2005) , p.151

[16] Sugiyono, *Op.cit.* p. 260

menolak hipotesis nol akan semakin besar dan probabilitas menerima hipotesis yang salah juga akan semakin besar.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yang tinggi antar variabel independen dapat dideteksi dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).[71] Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/Tolerance). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas adalah nilai *tolerance* di atas 0,10 atau sama dengan nilai VIF di bawah 10.

F. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel independen, apabila variabel independennya dimanipulasi atau dirubah-rubah menjadi naik atau turun. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara harga dan promosi terhadap penjualan. Seberapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependen dihitung dengan menggunakan persamaan garis regresi berganda berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + + e}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien garis regresi

X_1 = *Lingkungan Kerja*

X_2 = *Disiplin Kerja*

e = *Eror*

G. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Untuk mengetahui nilai t statistik tabel ditentukan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan yaitu df = (n-k-1), dimana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel.

Adapun hipotesisnya yaitu :

$H_0 = b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7, b_8 = 0$

Yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_1 = b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7, b_8 \neq 0$

Yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen.

Kriteria uji :

a). Jika t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara parsial variabel bebas

(Xi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis diterima.

b). Jika t hitung < t tabel (α, n - k), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak maka dikatakan tidak signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (X) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis ditolak.

Pada uji t, nilai probabilitas dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel *coefficients* kolom sig atau *significance*. Nilai t-hitung dapat dicari dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{Koefisien\ Regresi\ (bi)}{Standar\ Deviasi\ bi}$$

Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Statistik Parametrik sebagai berikut :

a). Jika signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima.

b). Jika signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak.

Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan (H_1 diterima dan H_0 ditolak), artinya secara parsial variabel bebas (X_1 dan X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis diterima, sementara jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau

dikatakan tidak signifikan (H_1 ditolak dan H_0 diterima), artinya secara parsial variabel bebas (X_1 dan X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis ditolak.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.[72] Uji ini digunakan untuk menguji kelayakan model *goodness of fit*. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan V_1 (Numerator) = jumlah variabel - 1 dan V_2 (Denumenator) = jumlah sampel - jumlah variabel.

Kriteria uji :

a). Jika f hitung > f tabel maka H_0 ditolak

b). Jika f hitung < f tabel maka H_0 diterima.

Adapun hipotesisnya adalah

1). $H_0 = b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7, b_8 = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

2). $H_1 = b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7, b_8 \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

---

[72] Singgih Santoso, *Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jakarta: PT. Elek Media Komputindo, 2014), p. 105

Pengambilan keputusan uji hipotesis secara simultan didasarkan pada nilai probabilitas hasil pengolahan data SPSS sebagai berikut:

a). Jika signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima.

b). Jika signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak.

Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan (H_1 diterima dan H_0 ditolak), artinya secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (hipotesis diterima)

Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan (H_1 ditolak dan H_0 diterima), artinya secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen.[73] Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen

[73] Imam Gozali, *Op.cit. p.* 97.

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai *adjusted* R^2 karena nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

H. Operasional Variabel Penelitian

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. Dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel yaitu:

1. Independen Variabel

Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Jadi variabel independen adalah variabel yang menjadi variabel bebas. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yang pertama yaitu lingkungan kerja yang disimbolkan huruf X1, Sedangkan yang kedua yaitu disiplin kerja yang disimbilkan dengan X2. Adapun indikator yang akan digunakan untuk menggambarkan kondisi lingkungan kerja yaitu: lingkungan kerja fisisk dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan

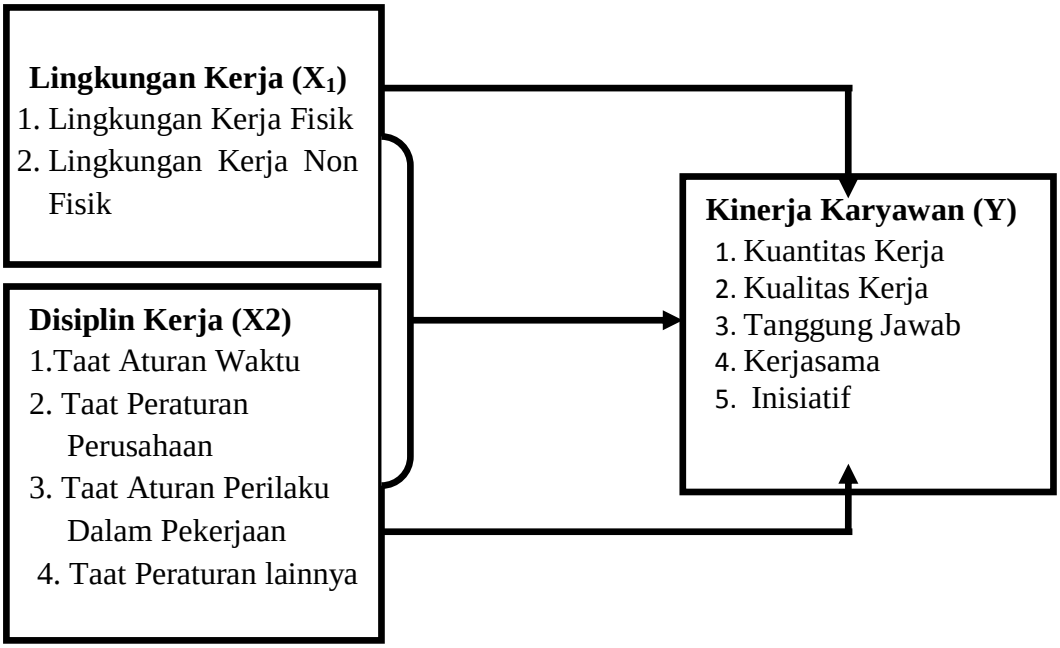
indikator yang menggambarkan disiplin kerja yaitu: taat aturan waktu, taat peraturan perusahaan, taat aturan perilaku dalam pekerjaan, taat peraturan lainnya.

2. Dependen Variabel

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan yang disimbolkan huruf Y. terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam kinerja karyawan yang diantaranya yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.

Gambar 3.1

Operasional Variabel Penelitian



I. Hipotesis Statistik

Hipotesis adalah pernyataan tentang sesuatu yang sementara waktu dianggap benar. Selain itu juga, hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Adapun hipotesis statistic dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Hipotesis 1

$H_o : \beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2) Hipotesis 2

$H_o : \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$H_2 : \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

3) Hipotesis 3

$H_o : \beta_1, \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_3 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

BAB IV
PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan PT. AAM Dexa Group

Dexa Medica adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pemasaran produk farmasi, berdiri tahun 1969 di Palembang, Sumatera Selatan yang bertujuan untuk memasok obat-obatan di area Palembang, dan sekitarnya. Kondisi pasokan obat yang langka, memicu Rudy Soetikno (berlatar belakang apoteker & wajib militer) terpanggil untuk melakukan sesuatu, bersama dengan beberapa teman, Rudy Soetikno memulai produksi tablet sederhana di apotek kecil milik mereka. Hal ini menandai awal mula berdirinya Dexa.

Maksud dan Tujuan Mendirikan DXG adalah mewujudkan keinginan luhur Pendiri DXG untuk mengabdikan keahlian bagi peningkatan kesehatan (*expertise for the promotion of health*) Falsafah Pendiri Hasil baik = Niat baik + Cara baik ,Cara baik = mengelola Perusahaan dengan baik, menjalankan praktek-praktek produksi, pemasaran dan manajemen perusahaan secara keseluruhan yang baik.

Pemilihan Nama "*DEXA*" Berasal dari kata "*deca*", "*Deca*" = 10, 10 merupakan *"top mark*" atau hasil terbaik yang mungkin dicapai Huruf-huruf pembentuk nama "Dexa" mencerminkan falsafah hidup dan keyakinan Dasar Pendiri

D = iDentitas atau ciri diri, tidak meniru-niru

E = Etika mendasari peri laku dalam kehidupan

X = SimpleX atau sederhana, gaya hidup yang dipilih

A = Keutamaan KuAlitas (*Qualitas uber Alles*)

Keyakinan Dasar (*Fundamental Beliefs*): Identitas mencerminkan karakter: Berperilaku etis merupakan panggilan nurani, Hidup sederhana merupakan gaya hidup yang dipilih, Tidak hidup melampaui kemampuan, Tidak membuat masalah menjadi rumit, *Qualitas uber Alles*, Kualitas harus diutamakan, Bukan hanya kualitas produk, termasuk juga kualitas karakter, sikap mental, dan kompetensi.

Kegiatan di Dexa Medica Group difokuskan untuk memaksimalkan empat kompetensi utamanya:

a. Manajemen Sumber Daya

   Kemampuan memobilisasi sumber daya untuk menghasilkan produk-produk terbaik secara efisien.

b. Inovasi

   Kemampuan dan komitmen menciptakan budaya inovatif dimana sumber daya manusia (SDM) didorong agar

mampu menghasilkan produk yang lebih baik, unik, dan memiliki nilai tambah bagi pelanggan.

c. Aliansi Strategis

Kemampuan untuk memilih dan mempertahankan mitra usaha yang tepat untuk bersinergi, dan yang bermula dengan diakuinya bahwa Dexa Medica Group sebagai mitra pilihan.

d. Manajemen Perubahan

Kemampuan untuk mengantisipasi perubahan yang akan mempengaruhi bisnis dan industri ke depan, untuk menyusun strategi dan melaksanakan rencana dengan cepat, dan dapat mengambil manfaat dari perubahan tersebut.

Unit Bisnis yang tergabung dalam Dexa Group antara lain PT. Equilab, PT. Beta Pharmacon, PT. Fonko, Dexa Medica, PT. DDC (*Dexa Development Center*), PT. DLBS (*Dexa Laboratories of Biomolecular Sciences*), PT. Ferron Par Pharmaceutical, PT. Anugrah Argon Medica, PT. Djembatan Dua, PT. Sarana Titan Manunggal, PT. Inertia Utama, PT. Global Urban Ensensial.

PT. Anugrah Argon Medica didirikan di Palembang Sumatra Selatan 27 September 1980 menjadi Bagian dari Dexa Group merupakan Perusahaan Jasa Distribusi produk farmasi, alat-alat kesehatan, produk Consumer Kesehatan yang besar,

premium dan terkemuka yang menempatkan kepuasan pelanggan dan principal menjadi paling utama.

PT. Anugrah Argon Medica merupakan perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang Sales dan Distribusi untuk produk-produk Farmasi, Alat Kesehatan dan Kesehatan Konsumen, yang memiliki Keunggulan Bersaing (*Competitive Advantages*) dalam hal:

1. *Expert in Market Penetration*
2. *Reliable in Service & Operation*
3. *Efficient Through Technology*

Sebagai perusahaan nasional yang profesional, terpercaya, dan patuh, PT. Anugrah Argon Medica berkomitmen untuk:

1. Memahami dan memenuhi persyaratan pelanggan, peraturan pemerintah dan persyaratan lainnya yag relevan dengan bisnis, organisasi untuk memenuhi kepuasan pelanggan.
2. Berpegang teguh pada Visi; Misi dan Nilai – Nilai Perusahaan.
3. Mengendalikan seluruh proses dengan prinsip Pemikiran Berbasis Risiko (*Risk-based thinking*) untuk efektitifitas, efisiensi dan peningkatan kinerja proses serta untuk meraih target yang telah ditetapkan organisasi.
4. Senantiasa melakukan perbaikan secara berkesinambungan diseluruh proses dan peningkatan kompetensi seluruh pekerja. Kebijakan organisasi ini ditetapkan dan diterapkan

serta dikomunikasikan untuk dipahami kepada seluruh pekerja, dan ditinjau secara berkala untuk kesesuaiannya dan tersedia untuk umum.

2. Nilai Dasar Perusahaan

Setiap individu di Anugrah Argon Medica diharapkan dapat berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dan keyakinan dasar perusahaan, yaitu:

a. Strive for Excellence

Komitmen untuk memberikan nilai tambah terbaik bagi pelanggan internal dan eksternal, dengan mematuhi prinsip kehati-hatian.

b. Act Profesionally

Dedikasi untuk bekerja secara profesional, cerdas, jujur dengan integritas.

c. Deal with Care

Niat baik yang ditujukan untuk saling menunjukkan rasa hormat, mengedepankan aspek saling menguntungkan di semua kegiatan usaha.

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan yang berbakti paling depan dalam menyediakan nilai tambah yang signifikan bagi kepentingan setiap pelanggan dan mitra usaha dengan selalu bekerja giat secara efektif, efisien dan

berkesinambungan demi kesehatan bagi semua di tingkat nasional, regional, maupun global.

b. Misi Perusahaan

Senantiasa memuaskan setiap pelanggan dan prinsipal dalam tugas mendistribusikan produk farmasi dan alat kesehatan secara efektif dan efisien dengan:Jenis produk yang semakin lengkap, Jangkauan yang semakin luas, Sistem informasi yang handal dan terpercaya.

4. Struktur organisasi

Secara sederhana struktur mengandung pengertian sebagai tingkatan-tingkatan dalam anak tangga (*hierarki*), karena itu struktur dalam organisasi dinyatakan sebagai kerangka dari pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap orang yang merupakan anggota organisasi, atau dengan kata lain merupakan suatu kerangka kerja yang menggambarkan hubungan kerja antara setiap anggota organisasi yang dapat digambarkan dalam bentuk bagan. Struktur organisasi dalam PT. Anugrah Argon Medica berdasarkan *AXIS-REF-HRD.01-018*dapat dilihat dalam lampiran.

5. Tujuan Perusahaan Anugrah Argon Medica

Arah Kebijakan PT. Anugrah Argon Medica adalah berkomitmen untuk memberikan nilai tambah yang signifikan dalam setiap layanannya dengan mengacu pada nilai - nilai serta visi dan misi perusahaan. Menciptakan sistem operational yang handal dan melakukan perbaikan

berkesinambungan untuk meningkatkan keunggulan perusahaan dalam hal

1. Eksplorasi pasar
2. Solusi distribusi yang handal
3. Organisasi berbasis pengetahuan,

Mengendalikan proses kerja untuk memenuhi kepuasan relasi, principal dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan (*stakeholders*) serta memastikan kesehatan dan keselamatan kerja dan senantiasa meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.

6. Bidang Usaha PT. Anugrah Argon Medica

Bidang usaha PT. AAM adalah sebagai Distributor yaitu mencover channel:

1. *Channel Hospital: RSUD dan RS Swasta*
2. *Channel Pharmacy:* Apt Group, Apt Independent dan Apt Mitra BPJS.
3. *Channel Modern:* Hypermarket, Supermarket, Minimarket dan Koperasi
4. *Channel Traditional/ GT:* Toko Kelontong, Grosir
5. *Channel Government:* Dinkes dan Puskesmas
6. *Channel Clinic*
7. *Channel Drug store*

B. Deskripsi Data

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan sampel digolongkan kedalam beberapa kelompok berdasarkan atas usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

a) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	Laki-laki	27	54 %
2	Perempuan	23	46 %
Jumlah		50	100%

Berdasarkan tabel tersebut menunjukan bahwa sampel yang paling banyak adalah laki-laki sebanyak 27 orang dengan prosentase 54%, sedangkan perempuan sebanyak 23 orang dengan prosentase 46%.

b) Berdasarkan Usia

Usia menunjukkan usia mereka pada saat penelitian dilakukan. Karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	20-25 Tahun	15	30%
2	26-30 Tahun	18	36%
3	31-35 Tahun	12	24%
4	>36 Tahun	5	10%
Total		50	100 %

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa jumlah sampel yang paling banyak berusia 26-30 Tahun sebesar 18 orang atau 36 %, diikuti dengan usia 20-25 sebanyak 15 orang atau 30%, usia 31-35 sebanyak 12 orang atau 24%. Dan usia >36 sebanyak 5 orang atau 10%.

c) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	SMA	15	30%
2	S1	35	70%
Jumlah		50	100%

Pada tabel tersebut dapat dilihat jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 15

orang dengan prosentase 30% dan berpendidikan S1 sebanyak 35 orang dengan prosentase 70%.

2. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Statistik Deskriptif

Tabel.4.4

Descriptive Statistics

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Lingkungan_Kerja	50	37	47	43.00	2.571	6.612
Disiplin_Kerja	50	38	48	42.92	2.320	5.381
Kinerja_Karyawan	50	40	50	46.10	2.426	5.888
Valid N (listwise)	50					

Dari hasil output dengan menggunakan SPSS tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Variabel lingkungan kerja, hasil kuesioner dari responden diperoleh nilai minimum sebesar 37 dan maksimum sebesar 47, dengan rata-rata total jawaban 43 dan standar deviasi 2,571. Hasil responden terkait kuesioner variabel disiplin kerja dengan nilai minimum sebesar 38 dan maksimum sebesar 48, dengan rata-rata total jawaban 42,92 dan standar deviasi 2,32 sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum 40 dan maksimum sebesar 50, dengan rata-rata total jawaban 46,10 dan standar deviasi 2,426 dari hasil kuesioner kinerja karyawan.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefenisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*.[74] Uji validitas instrument dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan program SPSS *for windows*.

Kriteria penentuan valid atau tidaknya instrumen adalah dengan mengkonsultasikan hasil perhitungan korelasi dengan tabel nilai koefisien korelasi pada taraf kesalahan 5% atau taraf signifikansi 95% adalah df = N-2 atau df N(50)-2 = 48, maka nilai r_{tabel} untuk df 48 adalah 0,278. Asumsinya adalah Apabila r_{hitung}>r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% maka item pernyataan dinyatakan valid dan apabila r_{hitung}<r_{tabel}, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

a) Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan**)**

Berikut disajikan hasil uji validitas variabel Y (kinerja karyawan) pada karyawan PT. Anugrah Argon Medika dari 10 kuesioner yang disebarkan kepada 50 karyawan .

---

[74] Nugroho. *Strategi Jitu memilih Metode statistic Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2005), p. 67-68

Tabel 4.5

Nilai Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Keputusan
1	Item_1	0,385	0,278	Valid	Dipakai
2	Item_1	0,313	0,278	Valid	Dipakai
3	Item_1	0,392	0,278	Valid	Dipakai
4	Item_1	0,423	0,278	Valid	Dipakai
5	Item_1	0,364	0,278	Valid	Dipakai
6	Item_1	0,564	0,278	Valid	Dipakai
7	Item_1	0,566	0,278	Valid	Dipakai
8	Item_1	0,599	0,278	Valid	Dipakai
9	Item_1	0,471	0,278	Valid	Dipakai
10	Item_1	0,645	0,278	Valid	Dipakai

Sumber :olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas yang diberikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan dapat diketahui bahwa semua item pernyataan variable kinerja karyawan yang diberikan kepada responden adalah **valid**, karena nilai r_{hitung}semua item penyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,278)

b) Uji Validitas Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

Berikut disajikan hasil uji validitas variabel X1 (Lingkungan Kerja) pada karyawan PT. Anugrah Argon

Medica dari kuesioner yang disebarkan kepada 50 karyawan.

Tabel 4.6

Nilai Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Keputusan
1	Item_1	0,558	0,278	Valid	Dipakai
2	Item_1	0,557	0,278	Valid	Dipakai
3	Item_1	0,367	0,278	Valid	Dipakai
4	Item_1	0,400	0,278	Valid	Dipakai
5	Item_1	0,582	0,278	Valid	Dipakai
6	Item_1	0,613	0,278	Valid	Dipakai
7	Item_1	0,351	0,278	Valid	Dipakai
8	Item_1	0,383	0,278	Valid	Dipakai
9	Item_1	0,391	0,278	Valid	Dipakai
10	Item_1	0,421	0,278	Valid	Dipakai

Berdasarkan tabel uji validitas dengan 10 item pernyataan yang disebar kepada 50 responden, semua item pernyataan dinyatakan valid. Hal itu terlihat dengan perbandingan r_{hitung}>r_{tabel}, dimana r_{tabel} pada penelitian ini adalah sebesar 0,278.

c) Uji Validitas Variabel X2 (Disiplin Kerja)

Berikut disajikan hasil uji validitas variabel X2 (disiplin kerja) pada karyawan PT. Anugrah Argon

Medika dari kuesioner yang disebarkan kepada 10 karyawan.

Tabel 4.7

Nilai Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Keputusan
1	Item_1	0,535	0,278	Valid	Dipakai
2	Item_1	0,344	0,278	Valid	Dipakai
3	Item_1	0,475	0,278	Valid	Dipakai
4	Item_1	0,499	0,278	Valid	Dipakai
5	Item_1	0,649	0,278	Valid	Dipakai
6	Item_1	0,430	0,278	Valid	Dipakai
7	Item_1	0,632	0,278	Valid	Dipakai
8	Item_1	0,342	0,278	Valid	Dipakai
9	Item_1	0,354	0,278	Valid	Dipakai
10	Item_1	0,378	0,278	Valid	Dipakai

Berdasarkan tabel uji validitas dengan 10 item pernyataan yang disebar kepada 50 responden, semua item pernyataan dinyatakan valid. Hal itu terlihat dengan perbandingan r_{hitung}>r_{tabel}, dimana r_{tabel} pada penelitian ini adalah sebesar 0,278.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas butir-butir instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS. Untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajegan) pengujian reliabilitas butir instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Croanbach's Alpha.*

Alpha Cronbach atau *Cronbach's alpha* merupakan teknik pengujian reliabilitas suatu test atau angket yang paling sering digunakan pada tes-tes atau angket-angket yang jawabannya berupa pilihan. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika nilai *Croanbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 atau 60%. Hasil uji coba perhitungan reliabilitas yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Y (Kinerja Karyawan)	0,654	10
X1(Lingkungan kerja)	0,680	10
X2 (Disiplin Kerja)	0,602	10

Berdasarkan hasil output SPSS di atas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha*dari masing-masing variabel >0,60 yang

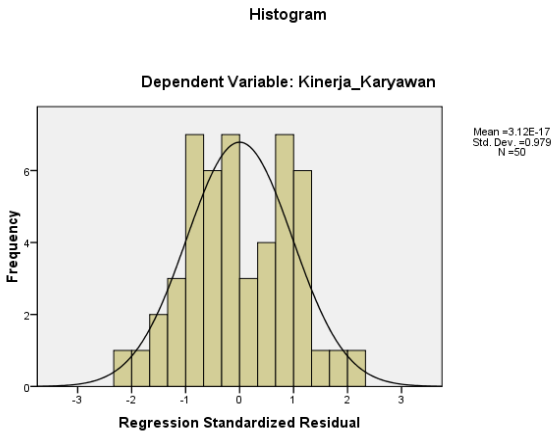
berarti dapat disimpulkan bahwa instrument variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah ***reliabel.***

D. Analisis data

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

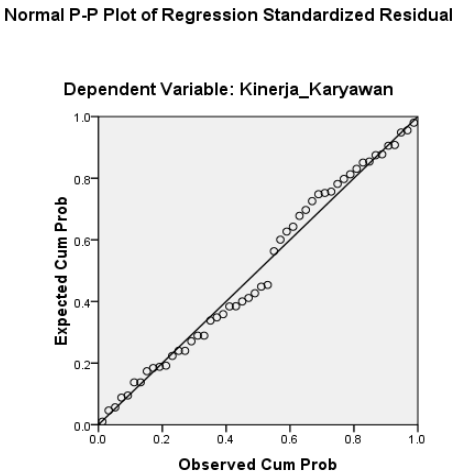
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini cara yang digunakan yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji normalitas dengan analisis grafik yaitu grafik *Normal Probability plot* dan grafik histogram. Untuk lebih meyakinkan apakah data terdistribusi normal atau tidak, digunakan juga uji statistic dengan non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut adalah output hasil olah data dengan menggunakan SPSS *for windows.*



Gambar 4.1

Histogram Uji Normalitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa grafik histogram didapatkan garis kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal. Selanjutnya uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability plot.* Uji normalitas dengan menggunakan *Normal Probability plot* disajikan pada gambar berikut:



Gambar 4.2

Uji Normalitas *Normal Probability plot*

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan semua data berdistribusi secara normal.Selanjutnya untuk lebih meyakinkan, bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, penulis menganalisisnya dengan uji

Kolmogorof-Smirnov. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,82701304
Most Extreme Differences	Absolute	0,087
	Positive	0,087
	Negative	-0,072
Kolmogorov-Smirnov Z		0,617
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,841

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel *One-Sample Kolmogorof Smirnov Test* di atas dapat diketahui nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,841. Maka sesuai dengan keputusan dalam uji normalitas dengan nilai statistik *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,841 > taraf signifikansi (a) 0,05 maka dapat disimpulkan nilai residual dari uji normalitas berdistribusi **normal**.

b) Uji Multikolonearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya

tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *Tolerance Value*.

Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.[75] Besarnya VIF dan *Tolerance value* dari hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10

Uji Multikolonearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0,309	3,238
	X2	0,309	3,238

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah data SPSS (2019)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Tolerance value lebih tinggi dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolonieritas dan model regresi layak digunakan.

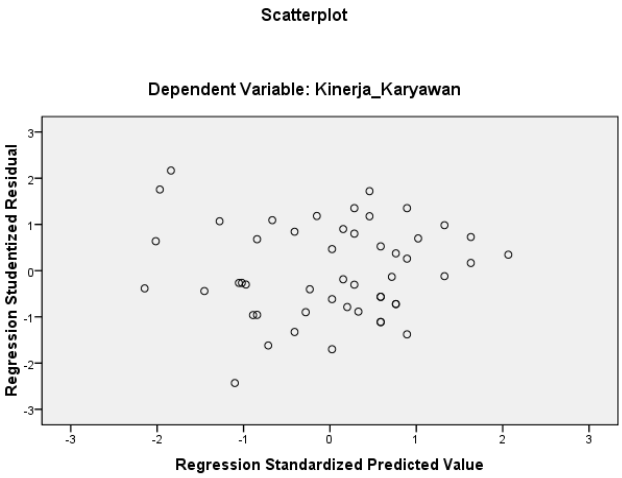
[75] Andryan Setyadharma, *Uji Asumsi Klask dengan SPSS 16.00*, (Semarang: UNES), p. 6

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokesdastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Scatter-Plot*. Asumsinya adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut hasil uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS *for windows*:



Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 menunjukkan bahwa pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi problem heterokedastisitas pada model regresi.

d) Uji Autokorelasi

Uji autokolerasi bertujuan untuk menguji bahwa pada suatu model regresi linier terdapat kolerasi antar kesalahan penggangu *(residual)* pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan data time series. Penyimpangan autokorelasi dalam penelitian di uji dengan uji Durbin-Watson (DW-test).

Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi

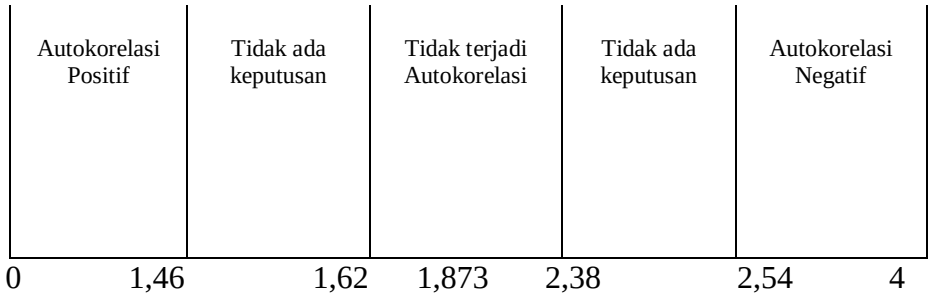
Model Summary[b]

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Standar Error	Durbin-Watson
1	0,658[a]	0,433	0,409	1,865	2,197

a. Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Dari Tabel 4.11 hasil perhitungan di atas dapat dilihat nilai DW sebesar 2,197 dengan kriteria uji, jika nilai DW yang terletak antara 1,62 < DW < 2,38 maka tidak terjadi autokorelasi. Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi karena nilai Durbin Watson berada antara 1,62 < 2,197 < 2,38 dan asumsi non autokorelasi telah terpenuhi. Dengan hasil uji autokorelasi di atas, maka dapat disimpulkan dalam Gambar 4.11 berikut:



Gambar 4.4 Hasil Uji Autokorelasi

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.12
Analisis Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,352	4,979		3,284	0,002
	X1	0,206	0,186	0,218	1,104	0,275
	X2	0,487	0,207	0,466	2,355	0,023

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,352 + 0,206\ X1 + 0,487\ X2$$

Model persamaan regresi (*Unstandardized coefficients*) menunjukkan koefisiean B yaitu nilai yang menjelaskan bahwa Y (variabel terikat) akan berubah jika X (variabel bebas) diubah 1 unit.

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 16,352 dapat menjelaskan bahwa nilai mutlak pada kinerja karyawan sebesar 16,352. Hal ini berarti ketika variabel kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja ataupun lingkungan kerja dan disiplin kerja jumlahnya nya nol, maka telah terjadi kinerja karyawan minimal sebanyak 16,352.
2) Koefisien regresi (β) X1 sebesar 0,206 memberikan arti bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan 1 satuan lingkungan kerja, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,206 dan begitupun sebaliknya.

3) Koefisien regresi (β) X2 sebesar 0,487 memberikan arti bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan 1 satuan disiplin kerja, maka akan terjadi perubahan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,487 dan begitu pun sebaliknya.

F. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t secara parsial dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara individu. Berikut hasil pengujian parsial yang proses penghitungannya dibantu dengan program SPSS:

Tabel. 4.13
Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,352	4,979		3,284	0,002
	X1	0,206	0,186	0,218	1,104	0,275
	X2	0,487	0,207	0,466	2,355	0,023

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa nilait_{hitung} variabel X1 (lingkungan kerja) sebesar 1,017 dengan signifikansi 0,275. Serta t_{hitung} variabel X2 (disiplin kerja) sebesar 2,355 dengan signifikansi 0.023. Sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel independen Lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar (1,017) < t_{tabel} (2,011) dengan signifikansi 0.275 > 0.05, hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Argon Medika.
2. Variabel independen disiplin kerja (X2) memiliki t_{hitung} sebesar 2,355 $>$ t_{tabel}(2,011) dengan signifikansi 0.023 < 0.05, hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Anugrah Argon Medika Serang.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh lingkungan kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama, berikut hasil pengujian secara simultan

Tabel. 4.14
Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124,939	2	62,470	17,951	.000[a]
	Residual	163,561	47	3,480		
	Total	288,500	49			

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji F dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar (17,951) > F_{tabel} (3,20) dengan signifikansi sebesar 0.000. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan **diterima**.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel model *summary* berikut ini:

Tabel 4.15

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,658[a]	0,433	0,409	1,865

Predictors: (Constant), X2, X1
Dependent Variable: Y

Pada tabel diatas diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,409 atau 40,9% ini berarti lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medika Serang sebesar 40,9 % dan sisanya 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (parsial) variable lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan operasional di PT. Anugrah Argon Medika Serang. Hal ini buktikan dengan hasil pengujian variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan yang memeroleh nilai t_{hitung} (1,104) < t_{tabel} (2,011). Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja bertanda positif, artinya terjadi tidak pengaruh positif/searah secara signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dalam melakukan dalam melakukan kegiatan operasional PT. Anugrah Argon Medica. Dengan kata lain, karyawan mempersepsikan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Anugrah Argon Medica Serang cukup baik sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ika Anis Nurnandiroh (2016) dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan atau pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan penelitian

ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007), Nur Susilaningsih (2008) dan Kusmayadi (2014) dengan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t (parsial) variable disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan operasional PT. Anugrah Argon Medica Serang. Hal ini buktikan dengan hasil pengujian variabel disiplin kerja (X2) yang menunjukkan nilai t_{hitung} (2,355) > t_{tabel}(2,011). Nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja bertanda positif, artinya terjadi pengaruh positif/searah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dalam melakukan melakukan kegiatan operasional PT. Anugrah Argon Medika.

Hal ini menandakan bahwa karyawan dalam melakukan kegiatan operasional di PT. Anugrah Argon Medica akan menghasilkan kinerja yang memuaskan ketika kegiatan operasional tersebut dilakukan dengan tingkat disiplin yang tinggi. Dengan kata lain kinerja karyawan yang baik akan tercipta jika diiringi dengan disiplin kerja yang baik dan sebaliknya, kinerja karyawan tidak akan baik apabila para karyawan tidak menerapkan sikap disiplin dengan baik.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkugan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan dengan hasil uji F dimana nilaiF_{hitung}sebesar (17,951) > F_{tabel} (3.20) dengan signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan Lingkugan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin karyawan yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dikarenakan karyawan cenderung malas bekerja di lingkungan yang kurang nyaman dan merasa tidak terkontrol dengan disiplin yang rendah sehingga beberapa target yang telah ditetapkan tidak tercapai. Karyawan akan lebih giat dalam bekerja di

lingkungan kerja dan disiplin kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan di PT. Anugrah Argon Medica.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika lingkungan kerja baik dan tingkat kedisiplinan karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Anugrah Argon Medica masih belum maksimal karena belum menggunakan standar yang baik sehingga karyawan cenderung melakukan tindakan indisipliner. Ketidak disiplinan yang dilakukan karyawan PT. Anugrah Argon Medica menjadikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai secara optimal. Mulai dari terjadinya keterlambatan karyawan dalam menangani tugas hingga penyelesainnya. Hal ini mengindikasikan belum

optimalnya kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik pula. Karyawan yang terdorong untuk bekerja dengan baik di perusahaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pula. Meskipun demikian, tingkat disiplin yang rendah akan memicu tindakan indisipliner dari karyawan sehingga karyawan akan bekerja sesuka hati mereka tanpa mempedulikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tanpa didukung disiplin kerja yang baik maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung di tempat bekerja kerap kali menimbulkan masalah terutama kurang nyamannya karyawan dalam bekerja. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja cenderung akan menurunkan keinginan karyawan untuk bekerja sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Namun demikian, tingkat disiplin karyawan yang baik akan membantu karyawan mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi kerap menghasilkan kinerja yang baik dan tinggi pula. Artinya, tingkat disiplin

yang tinggi tanpa di dukung oleh lingkungan kerja yang baik belum mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan sehingga perlu adanya dukungan antara keduanya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada lingkungan kerja yang baik didukung dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya pada lingkungan kerja kurang baik dan tingkat kedisiplinan yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusmayadi (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian oleh Priyo (2014) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpangaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila perusahaan ingin mendapatkan hasil kerja yang maksimal maka perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta disiplin kerja yang tinggi. Hal ini akan berdampak pada pencapaian target-target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasi lanalisis yang telah peneliti jelaskan pad abagian sebelumnya, maka selanjutnya dalam bab ini diuraikan kesimpulan hasil penelitianya itu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t parsial dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica. Hal ini berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan yang memeroleh nilai t_{hitung} (1,104) < t_{tabel} (2,011) dengan nilai singnifikansi 0,275 > 0,05.
2. Berdasarkan hasil uji t parsial dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Serang. Hal ini berdasarkan hasil pengujian variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan yang memeroleh nilai t_{hitung} (2,355) > t_{tabel} (2,011) dengan nilai singnifikansi 0,023 < 0,05.
3. Lingkugan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan dengan hasil uji F dimana nilaiF_{hitung}sebesar (17,951) > F_{tabel} (3.20) dengan signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan Lingkugan

kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica.

B. Saran

1. Kepala cabang hendaknya dapat memberikan pembinaan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja, mengarahkan kepada karyawan akan menjaga kebersihan lingkungan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan, serta menumbuhkan dan meningkatkan motivasi karyawan agar kinerja karyawan lebih baik.
2. Diharapkan perusahaan dapat memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki disiplin tinggi guna meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai pemicu semangat bagi karyawan
3. Diharapkan perusahaan memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki disiplin tinggi guna meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai pemicu semangat bagi karyawan
4. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan bagi manajemen sumber daya manusia untuk mengambil keputusan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi motivasi kerja yang merupakan aset penting bagi perusahaan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan