

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. KARYA INDAH MULTIGUNA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat  
Menyelesaikan Program Strata Satu Program Studi Manajemen



**Oleh :**

**DEVIE TRIANA**

**NIM : 2016511042**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020**



## ABSTRAK

Disiplin dan lingkungan kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh variabel Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian dilakukan di PT. Karya Indah Multiguna dengan mengambil 92 karyawan sebagai sampel penelitian yang menggunakan metode *Probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Karya Indah Multiguna. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala likert untuk metode analisis uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan metode uji simultan, koefisien determinasi dan uji parsial. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS for window versi 23*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Disiplin ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu sebesar  $b_1 = 0,241$  dan sig.  $t = 0,001$ . 2) Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu sebesar  $b_2 = 0,374$  dan sig.  $t = 0,000$ .

Berdasarkan hasil penelitian maka Disiplin dan Lingkungan Kerja disarankan untuk dipertahankan dan tetap ditingkatkan agar kinerja karyawan dan hasil kerjanya juga meningkat.

Kata Kunci :

Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

### ABSTRACT

*Discipline and work environment are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing employee performance. To prove the effect of both, this research was conducted with the aim of knowing the influence of the variable discipline and work environment on employee performance.*

*The research was conducted at PT. Karya Indah Multiguna by taking 92 employees as the research sample using probability sampling method with simple random sampling technique. The population of this study are employees who work at PT. Karya Indah Multiguna. The data collection technique is done by distributing questionnaires to respondents using a likert scale for the classical assumption test analysis method and multiple linear regression analysis, while hypothesis testing uses the simultaneous test method, the coefficient of determination and partial test. Data processing is carried out using the SPSS for window version 23 application tool.*

*The results showed that: 1) Discipline (X1) had a positive and significant effect on employee performance (Y), namely  $b1 = 0.241$  and  $sig. t = 0.001$ . 2) Work Environment (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y), namely  $b2 = 0.374$  and  $sig. t = 0.000$ .*

*Based on the results of the research, it is recommended that discipline and work environment be maintained and improved so that employee performance and work results can also increase.*

*Keywords :*

*Discipline, Work Environment, Employee Performance.*



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, berkah serta karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” ini dapat diselesaikan tepat waktu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara moril maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak - pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini :

1. Dra. Siti Mahmudah, MM., Selaku Dosen Pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM., Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE., MM., M.Ak., Selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Kedua orang tua tercinta, bapak dan ibu yang selalu menyisipkan doa dan memberikan dukungan serta semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Untuk Kepala bagian dan seluruh staff PT. Karya Indah Multiguna yang telah membantu dan mengizinkan saya sehingga selesainya skripsi penelitian ini.
6. Untuk semua teman yang selalu mendukung, membantu dan memotivasi penulis.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Penulis sadar bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk tercapainya hasil penulisan yang lebih baik di masa yang akan datang. Akhir kata penulis mohon maaf atas kekeliruan dan kesalahan yang terdapat dalam skripsi ini dan berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Bogor, 08 Agustus 2020

Devie Triana  
NIM 2016511042



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Abstrak.....	v
<i>Abstrack</i> .....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.2 Disiplin .....	16
2.1.2.1 Pengertian Disiplin .....	16
2.1.2.2 Bentuk - Bentuk Disiplin .....	17
2.1.2.3 Tujuan Disiplin .....	18
2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin .....	18
2.1.2.5 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin .....	19
2.1.2.6 Indikator Disiplin .....	20
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	22
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	22
2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	23
2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja .....	24
2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	25
2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja .....	26
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	28
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	28
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	28
2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	29
2.2 Hasil Penelitian terdahulu .....	31
2.3 Kerangka Pemikiran .....	33
2.3.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan .....	33
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	34



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.4 Hipotesis .....	37
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	38
3.2 Disain Penelitian .....	39
3.3 Operasionalisasi Variabel .....	40
3.4 Populasi, Sampel, Dan Metode Sampling .....	42
3.4.1 Populasi .....	42
3.4.2 Sampel .....	43
3.4.3 Metode Sampling .....	44
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	45
3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian .....	46
3.6.1 Uji Validitas .....	47
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	47
3.7 Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis .....	48
3.7.1 Metode Analisis .....	48
3.7.1.1 Uji Asumsi Klasik .....	49
3.7.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	51
3.7.2 Pengujian Hipotesis .....	52
3.7.2.2 Uji Simultan (Uji f) .....	52
3.7.2.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	52
3.7.2.3 Uji Persial (Uji t) .....	53
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	54



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	54
4.1.2 Sejarah Perusahaan .....	54
4.1.3 Visi Dan Misi Perusahaan .....	55
4.1.3.1 Visi .....	55
4.1.3.2 Misi .....	55
4.1.4 Profil Perusahaan .....	55
4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan .....	56
4.1.6 Tugas Dan Tanggung Jawab Organisasi Perusahaan .....	57
4.1.7 Karakteristik Responden .....	64
4.1.8 Analisis Data .....	68
4.1.8.1 Uji Validitas .....	68
4.1.8.2 Uji Reliabilitas .....	72
4.1.9 Analisis Data Dan Pengujian Hipotensi .....	74
4.1.9.1 Analisis Data .....	74
4.1.9.1.1 Analisis Deskriptif .....	74
4.1.9.1.2 Uji Asumsi Klasik .....	79
4.1.9.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	82
4.1.9.2 Pengujian Hipotesis .....	84
4.1.9.2.1 Uji Simultan (Uji f) .....	84
4.1.9.2.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	86
4.1.9.2.3 Uji Parsial (Uji t) .....	87
4.2 Pembahasan .....	89
4.2.1 Pengaruh Disilin Terhadap Kinerja Karyawan .....	90



4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	91
---	----

## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan .....	93
----------------------	----

5.2 Saran .....	93
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA .....	95
----------------------	----

LAMPIRAN - LAMPIRAN .....	98
---------------------------	----



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Karya Indah Multiguna ....	3
Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan PT. Karya Indah Multiguna .....	4
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan .....	38
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	40
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Pada PT. Karya Indah Multiguna .....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 4.2 Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	65
Tabel 4.3 Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	66
Tabel 4.4 Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	67
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin ( $X_1$ ) .....	69
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin ( $X_1$ ) .....	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	73
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Tentang Disiplin ( $X_1$ ) .....	75
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	77
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y) .....	78
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas .....	80
Tabel 4.15 Hasil Uji Asumsi Autokorelasi .....	81

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Linier Berganda .....	83
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan .....	85
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	86
Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial .....	88



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	36
Gambar 3.1 Disain Penelitian .....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi pada PT. Karya Indah Multiguna .....	56
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas .....	79
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	82
Gambar 4.4 Rangkuman Hasil Analisis .....	89



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran - Lampiran .....	98
Lampiran 1. Kuesioner .....	99
Lampiran 2. Tabel Tabulasi Kuesioner .....	105
Lampiran 3. Hasil Karakteristik Responden .....	117
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Dan Hasil Uji Reliabilitas .....	120
Lampiran 5. Hasil Analisis Deskriptif .....	123
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	131
Lampiran 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	133
Lampiran 8. Hasil Pengujian Hipotesis .....	134
Lampiran 9. Tabel Nilai $r$ Product Moment .....	135
Lampiran 10. Tabel Nilai Durbin - Watson .....	136
Lampiran 11. Tabel Nilai Distribusi $f$ (signifikansi 5%) .....	139
Lampiran 12. Tabel Nilai Distribusi $t$ (signifikansi 5%) .....	141
Lampiran 13. Struktur Organisasi Perusahaan .....	142
Lampiran 14. Data Keterlambatan Dan Data Rekapitulasi SP .....	143
Lampiran 15. Daftar Riwayat Hidup .....	144
Lampiran 16. Kartu Bimbingan Seminar Proposal .....	145
Lampiran 17. Kartu Bimbingan Skripsi .....	146

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang harus dicapai. Perusahaan sebagai organisasi memiliki ketergantungan yang saling terikat dengan individu dalam perusahaan itu sendiri. Karyawan sebagai individu dalam perusahaan merupakan bagian dari struktur organisasi yang memiliki peranan besar dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada bagaimana perusahaan tersebut mengelola dan mempersiapkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu *asset* perusahaan yang sangat penting, dimana sumber daya manusia dalam hal ini karyawan secara langsung ataupun tidak langsung dapat mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektifitas sebuah perusahaan. Peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, dengan hal tersebut perusahaan mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya. Tanpa peran sumber daya manusia proses aktivitas perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Perusahaan harus menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan.

Sumber daya yang handal yang dimiliki perusahaan akan mampu mewujudkan potensi perusahaan secara maksimal.

Menurut Amir (2015:93) perusahaan dalam menjalankan usahanya harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%. Peralatan dan teknologi sebesar 10% dan sistem perencanaan sebesar 15%. Berdasarkan persentase tersebut peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan untuk tercapainya tujuan perusahaan, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mempunyai kemampuan, kepandaian dan terampil namun juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

PT. Karya Indah Multiguna merupakan salah satu perusahaan di Jalan Raya Narogong, No. Km 12,5, RT 004 / RW 001, Cikiwul, Bantargebang, Kota Bekasi, merupakan perusahaan dibidang *cardboard box* (kotak kardus). Perusahaan ini selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas produk dan pelayanan, pengiriman tepat waktu, mengembangkan potensi sumber daya manusia, melampaui standar kinerja keuangan industri kemasan, mengembangkan sistem informasi yang terintegrasi, peduli terhadap keselamatan dan kesehatan karyawannya.

Namun terdapat sebuah fenomena yang terjadi pada PT. Karya Indah Multiguna dimana fenomena tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan, hal ini dapat di lihat dari data hasil penilaian kinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna sebagai berikut :

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





**Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Karya Indah Multiguna**

NO	Bagian	Jumlah KT	Nilai					Total	Kurang
			5	4	3	2	1		
1	Ekspedisi	39	0	9	28	1	0	<b>38</b>	<b>-1</b>
2	Stok Barang Jadi	47	0	21	24	1	0	<b>46</b>	<b>-1</b>
3	Baller – Corr	88	0	6	69	8	4	<b>87</b>	<b>-1</b>
4	Flexo	75	0	15	33	22	4	<b>74</b>	<b>-1</b>
5	Finishing	78	0	0	51	19	7	<b>77</b>	<b>-1</b>
6	Boiler, Mekanik, Workshop	43	1	17	21	1	0	<b>40</b>	<b>-3</b>
7	Listrik	7	0	4	2	0	0	<b>6</b>	<b>-1</b>
8	QC	21	0	3	17	0	0	<b>20</b>	<b>-1</b>
9	Gudang Roll	27	0	4	20	1	1	<b>26</b>	<b>-1</b>
10	Gudang Sparepart.	4	0	3	0	0	0	<b>3</b>	<b>-1</b>
11	Design, Persiapan, Sample	18	0	7	8	0	1	<b>16</b>	<b>-2</b>
12	PPIC	9	1	2	3	2	0	<b>8</b>	<b>-1</b>
13	Converting	20	0	2	11	6	0	<b>19</b>	<b>-1</b>
		<b>476</b>	<b>2</b>	<b>93</b>	<b>287</b>	<b>61</b>	<b>17</b>	<b>460</b>	<b>-16</b>

Sumber: HRD tahun 2018

Dari data di atas perusahaan menetapkan standar katagori untuk penilaian kinerja karyawan adalah nilai 5 = (100-91), 4 = (90-80), 3 = (79-61), 2 = (60), 1 = (< 59). Dapat di simpulkan masih ada beberapa nilai kinerja karyawan yang standar kinerjanya < 60. Maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Banyak faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil dua faktor diantaranya yaitu, disiplin dan lingkungan kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna.

Faktor pertama adalah mengenai disiplin. Disiplin adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



berlaku. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga mendapat hasil yang optimal. Permasalahan yang terkait dengan tingkat kedisiplinan adalah masih adanya karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja, Dapat di lihat dari tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan PT. Karya Indah Multiguna April – September 2019**

No	Bulan	Jumlah Karyawan yang Terlambat
1	25 April - 24 Mei	177 Karyawan
2	25 Mei - 24 Juni	189 Karyawan
3	25 Juni - 24 Juli	215 Karyawan
4	25 Juli - 24 Agustus	202 karyawan
5	25 Agustus - 24 September	155 Karyawan

**Sumber: HRD tahun 2019**

Hal tersebut merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya kinerja pegawai dari segi kedisiplinan. Keterlambatan karyawan dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa jika karyawan datang terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan tidak selesai sesuai yang diharapkan. Selain keterlambatan ada juga indisipliner lainnya seperti membawa *handphone* ke area produksi, kelalaian dalam prosedur kerja, membawa makanan ke area produksi, tidur pada saat jam kerja dan tidak masuk tanpa keterangan. Tindakan semacam ini yang dianggap menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Dan berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari Mardi Astutik (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu Perusahaan memerlukan tingkat

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kedisiplinan yang tinggi agar perusahaan mencapai tujuan dan dapat berkembang dengan baik.

Selain faktor disiplin, ada beberapa faktor lain yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karya Indah Multiguna seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari Moh. Amir Fiqi (2018) hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan fenomena yang terjadi pada PT. Karya Indah Multiguna berdasarkan hasil observasi, pada dasarnya lingkungan kerja PT. Karya Indah Multiguna masih memerlukan beberapa pembenahan, karena masih kurang memperhatikan keadaan lingkungan fisik seperti, berdebu atau banyaknya partikel karton di udara, suara bising di area produksi sehingga mengganggu konsentrasi karyawan, dan kurangnya fasilitas yang memadai yaitu seperti tidak tersedianya kantin untuk karyawan produksi, serta ruang kerja yang masih belum kondusif

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



terutama di bagian gudang. Kondisi semacam inilah yang dianggap dapat menghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui “PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA INDAH MULTIGUNA”.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah yang sudah dirumuskan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Indah Multiguna ?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Indah Multiguna ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Indah Multiguna.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Indah Multiguna.





#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi pihak perusahaan
  1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi dan bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna.
  2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan *input* bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan Disiplin, Lingkungan Kerja dalam rangka meningkatkan Kinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna.
2. Bagi pihak Akademis
 

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi pihak lain
 

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

#### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## 1.5 Sistematika Penulisan

### BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan fenomena yang menjadi latar belakang mengapa penelitian ini dilakukan. Dalam bab ini juga menjelaskan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian mengenai : landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang digunakan sebagai alat analisis untuk menjelaskan permasalahan yang dibahas dalam penelitian.

### BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Merupakan bab uraian tentang hal-hal yang berkaitan dengan metode dalam penelitian ini, seperti : tempat dan waktu penelitian, disain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi, sampel, dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian, metode analisis dan pengujian hipotesis.

### BAB 4 : HASIL PENELITIAN

Merupakan bab uraian mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum, karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pengujian data, pembahasan.

#### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

###### 2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran - sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber - sumber lain, (Ibrahim:2016). Sedangkan secara umum pengertian manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen memiliki kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan, dan mengembangkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial yang secara nyata sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur, memanfaatkan, dan mengelola karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan meskipun dengan bantuan

mesin yang canggih. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja baik.

Menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Menurut Mangkunegara (2017:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



### 2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunarto (2004), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan, yaitu :

- a. Organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, baik itu kontribusi, kemampuan dan kecakapan.
- c. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.
- d. Mengembangkan praktik manajemen berkomitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah *stakeholder* dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama.
- e. Menciptakan iklim yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
- f. Lingkungan kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
- g. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadopsikan kebutuhan *stakeholder*.
- h. Orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang dilakukan dan dicapai.
- i. Mengelola tenaga kerja, mempertimbangkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
- j. Kesamaan kesempatan tersedia semua.



- k. Pendekatan etis mengelola karyawan didasarkan pada pelatihan, keadilan dan transparansi.
- l. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

### 2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibun (2017:21-23) fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari :

#### a. Perencanaan.

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan terwujudnya tujuan perusahaan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

#### b. Pengorganisasian.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

#### c. Pengarahan.

Pengarahan (*direction*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan



dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian.

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan.

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan.

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi.

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



#### h. Pengintegrasian.

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

#### i. Pemeliharaan.

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

#### j. Kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma.

#### k. Pemberhentian.

Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan tujuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusianya di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari sebelas fungsi yaitu mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

## 2.1.2 Disiplin

### 2.1.2.1 Pengertian Disiplin

Menurut Siagian (2015:315) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan presentasi kerjanya.

Menurut Handoko (2001) dalam Sinambela (2016:334) disiplin adalah kesiediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Adapun menurut Bedjo Siswanto dalam Sinambela (2016:356) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.



### 2.1.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2018:129-130) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu :

#### a. Disiplin Preventif

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

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka di harapkan 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 pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.



### 2.1.2.3 Tujuan Disiplin

Tujuan disiplin sangat penting. Menurut Sastrohardiwiryo (2003) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### 2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.



2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Apabila kesemua faktor yang disebutkan diatas, diterapkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka penegakkan kedisiplinan akan mudah dilaksanakan. Dengan demikian para karyawan akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan.

#### 2.1.2.5 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin

Menurut Mangkunegara (2017:131-132) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin adalah sebagai berikut :

- a. Pemberian Peringatan.

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.





### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

#### b. Pemberian Sanksi Harus Segera.

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di 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 berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan 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 pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

#### 2.1.2.6 Indikator Disiplin

Menurut Bedjo Siswanto dalam Sinambela (2016:356) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Frekuensi Kehadiran.

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan.

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja.

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika Kerja.

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar maka akan ada sanksi atas pelanggaran. Disiplin dibagi menjadi dua bentuk yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif, kedua bentuk disiplin ini bertujuan untuk



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja yang berlaku pada perusahaan. Tujuan utama dari disiplin adalah untuk kelangsungan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Jika sumber daya manusianya atau karyawan melanggar disiplin maka akan mendapatkan sanksi, terdapat empat macam sanksi yang di berikan kepada karyawan yaitu seperti pemberian peringatan, pemberian sanksi harus segera, pemberian harus konsisten, dan pemberian sanksi harus impersonal. Adapun indikator disiplin seperti frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

### 2.1.3 Lingkungan Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan dan mendapat hasil yang baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Rivai dalam Khoiri (2013) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Adapun menurut Saydam (2014) mendefinisikan lingkungan



kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

### 2.1.3.2 Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Di dalam perusahaan untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga di bangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.



## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

### 2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu kinerja karyawan. Siagian (2014:103) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan

## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



#### 2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Septianto (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah cahaya atau penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, serta hubungan karyawan. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

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 telah bercampur dengan gas yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan, membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja karyawan meningkat.

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan kerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM). Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan



melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh saran dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

### 2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat tujuh indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut Afandi (2016:71-72) yaitu pencahayaan di ruang kerja, sirkulasi di ruang kerja, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, fasilitas, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Nursasongko (2012) menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak pula.

Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan diharapkan karyawan cenderung akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi dari kemungkinan terjadi pelanggaran peraturan yang dapat terjadi, semangat kerja yang meningkat



## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

pula, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya dan merasa tidak ada yang mengganggu dalam pelaksanaan tugas tersebut (Suprayitno:2007)

Berdasarkan pengertian - pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan baik prasarana kerja maupun elemen - elemen organisasi yang akan berpengaruh dengan kinerja karyawannya. Jika kondisi lingkungan itu baik dan kondusif maka karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik serta produktivitas meningkat. Lingkungan kerja memiliki dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik, lingkungan kerja fisik yaitu keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi atau perusahaan dan lingkungan kerja non fisik yang mencakup keadaan sekitar tempat kerja yang yang tidak dapat di tangkap oleh panca indra namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan karyawan dengan pimpinan. Manfaat lingkungan kerja yaitu dapat meningkatkan semangat kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas, prestasi kerja dan kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu mencakup cahaya atau penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Dan indikator lingkungan kerja yaitu seperti pencahayaan di ruang kerja, sirkulasi di ruang kerja, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, fasilitas, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## 2.1.4 Kinerja Karyawan

### 2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) istilah kinerja berasal dari kata *job oprtformance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya, sedangkan menurut Priansa (2014:269) kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun menurut Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya.

### 2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

#### a. Faktor Kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan pengetahuan dan keterampilan, artinya pegawai memiliki potensi di atas rata - rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya



dan lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari - hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik - baiknya agar mampu mencapai kinerja.

Adapun menurut Septianto (2010:25) mengemukakan kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila :

- a. Mempunyai keahlian tinggi.
- b. Kesiediaan untuk bekerja.
- c. Lingkungan kerja yang mendukung.
- d. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan di masa depan.

#### 2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan - tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Ketepatan Waktu

Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kehadiran

Keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar - besarnya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dalam pencapaian dari penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan

pekerjaannya yang diukur melalui kualitas dan kuantitas pada jangka waktu yang telah ditentukan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terbsgi menjadi dua yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Azahraty (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya Kepemimpinan (X1)</li> <li>• Disiplin Kerja (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Mardi Astutik (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin Kerja (X1)</li> <li>• Budaya Organisasi (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Disiplin kerja dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Ali Wairooy (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk, Pemasaran Regional VII Makasar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin Kerja (X1)</li> <li>• Kompensasi (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Chandra Andhika Hadi Purnomo, M. Djudi, Yuniadi Mayowan. (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karya wan PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi Kerja(X1)</li> <li>• Disiplin kerja (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

5.	Moh. Amir Fiqi (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja (X1)</li> <li>• Disiplin Kerja (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Daniel Surjosuseno (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja (X1)</li> <li>• Motivasi (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Deflin Tresye Nanulaitta (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan KSU Amboina Mekar Di Kota Ambon.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi (X1)</li> <li>• Lingkungan Kerja (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
8.	Heny Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja (X1)</li> <li>• Disiplin Kerja (X2)</li> <li>• Motivasi Kerja (X3)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	Robin, Leony Hoki (2018)	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Red Ribbon Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stres Kerja (X1)</li> <li>• Lingkungan Kerja (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Stres kerja dan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

#### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Penjelasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Indah Multiguna, keterkaitan antar masing-masing variabel yang di teliti dapat di uraikan sebagai berikut :

### 2.3.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Pada perusahaan PT. Karya Indah Multiguna. Disiplin karyawan masih terlihat kurang. Hal ini dapat di lihat dari data keterlambatan, banyaknya karyawan yang datang terlambat ke tempat bekerja. Pelaksanaan disiplin dilandasi dengan kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan - peraturan yang berlaku di dalam perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tindhak laku dan perbuatan. Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Siagian menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki karyawan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan dengan maksimal. Dari penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Azahraty (2018) mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin" dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Mardi Astutik (2016) mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang" menyatakan



bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ali Wairooy (2017) mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk, Pemasaran Regional VII Makasar” dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat secara simultan berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian dari Chandra Andhika Hadi Purnomo, M. Djudi, Yuniadi Mayowan.(2017) mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang” Dengan hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dan dari penelitian Moh. Amir Fiqi (2018) mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan” dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan

#### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



optimal prestasi kerja karyawan juga lebih tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Selain itu terdapat beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic” dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Deflin Tresye Nanulaita (2018) mengenai “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan KSU Amboina Mekar Di Kota Ambon” dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2015) mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun” menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja memiliki

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

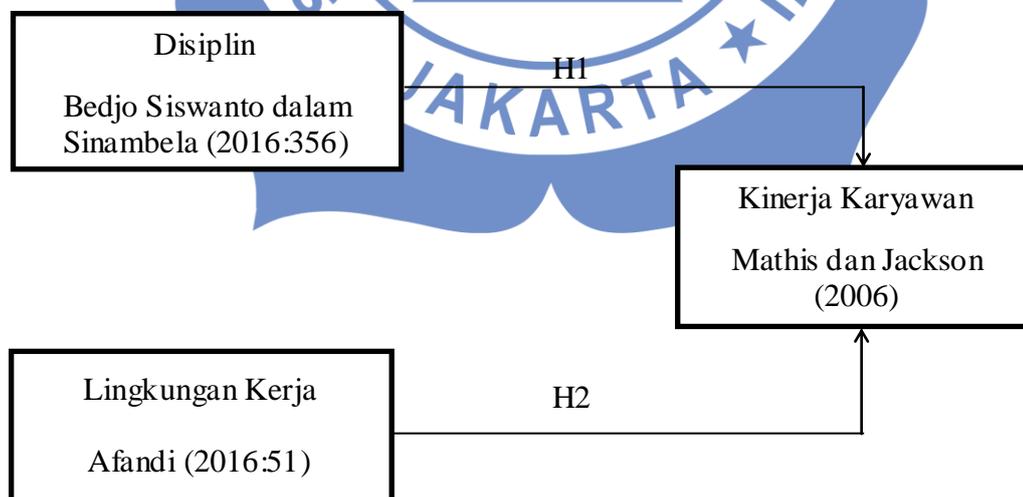
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh Robin, Leony Hoki (2018) mengenai “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Red Ribbon Indonesia “ dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dinyatakan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



## 2.4 Hipotesis

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang memurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Menurut Sugiyono (2009) hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan pada teori.

Berdasarkan dari kerangka pemikiran di atas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan dalam penelitian ini, bahwa :

H<sub>1</sub> : Variabel disiplin ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Indah Multiguna.

H<sub>2</sub> : Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Indah Multiguna.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



### BAB 3

## METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Karya Indah Multiguna yang beralamat di Jalan Raya Narogong, No. Km 12,5, RT 004 / RW 001, Cikiwul, Bantargebang, Kota Bekasi.

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan

No	Kegiatan	Des 2019	Jan 2020	Feb 2020	Mar 2020	April 2020	Mei 2020	Juni 2020	Juli 2020	Agust 2020
1	Penelitian Pendahuluan									
2	Penyusunan Proposal									
3	Pengumpulan Data									
4	Analisi Data									
5	Pelaporan									

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

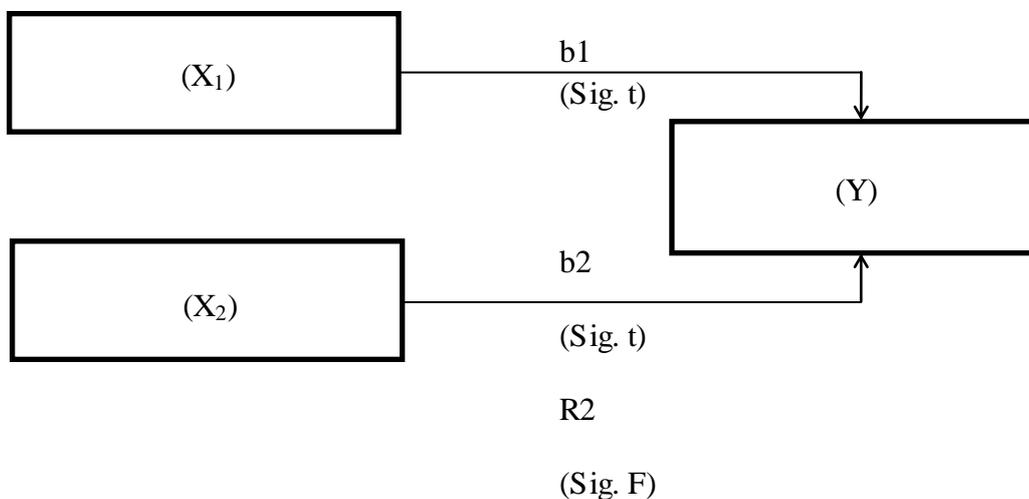
### 3.2 Disain Penelitian

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2017:68) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

- a. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin dan lingkungan kerja.
- b. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Hubungan ketiga variabel tersebut apabila digambarkan akan terlihat sebagai berikut :

**Gambar 3.1 Disain Penelitian**



$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : subjek dalam variabel dependen yang diprediksi

a : konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai  $X_1$  dan  $X_2 = 0$

$X_1$  : Disiplin

$X_2$  : Lingkungan kerja

Y : Kinerja karyawan

$b_1$  : Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

$b_2$  : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul yang diteliti yaitu “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Indah Multiguna”, maka terdapat 3 variabel yaitu :

Variabel  $X_1$  = Disiplin

Variabel  $X_2$  = Lingkungan kerja

Variabel Y = Kinerja karyawan

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Item
Disipin ( $X_1$ )	adalah suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis	a. Frekuensi kehadiran	Interval 1-10	1,2,3
		b. Tingkat kewaspadaan		4,5
		c. Ketaatan pada		6,7

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Diarangi mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	<p>maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.</p> <p>(Bedjo Siswanto dalam Sinambela, 2016:356)</p>	<p>standar kerja</p> <p>d. Ketaatan pada peraturan kerja</p> <p>e. Etika kerja</p> <p>(Bedjo Siswanto dalam Sinambela, 2016:356)</p>		<p>8,9</p> <p>10</p>
<p>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</p>	<p>adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.</p> <p>(Afandi,2016:51)</p>	<p>a. Pencahayaan di ruang kerja</p> <p>b. Sirkulasi di ruang kerja</p> <p>c. Kebisingan</p> <p>d. Penggunaan warna</p> <p>e. Kelembaban udara</p> <p>f. Fasilitas</p> <p>g. Hubungan Pegawai</p> <p>(Afandi,2016:71-72)</p>	<p>Interval</p> <p>1-10</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6,7</p> <p>8,9</p> <p>10</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya.</p> <p>(Mathis dan Jackson,2006)</p>	<p>a. Kuantitas</p> <p>b. Kualitas</p> <p>c. Ketepatan waktu</p> <p>d. Kehadiran</p> <p>e. Kemampuan bekerjasama</p> <p>(Mathis dan Jackson: 2006)</p>	<p>Interval</p> <p>1-10</p>	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p>

### 3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Berdasarkan pengertian di atas maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Karya Indah Multiguna berjumlah sebanyak 1048 orang karyawan, dimana terbagi dalam 27 bagian sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.3.

**Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Pada PT. Karya Indah Multiguna**

No	Bagian	Jumlah karyawan
1	Accounting	9
2	Converting + Sun Rise + Lie Sheng 3 & 4 + Flexo	331
3	Corr + Baller + Convayer + PPC	177
4	Costing	6
5	Design	6
6	Direktur	1
7	EDP	5
8	Ekspedisi + Timbangan	50
9	Finance + Collector	25
10	Finishing	132
11	Gudang Roll	31
12	Gudang Spare Part	4
13	HRD & GA + Satpam + OB	27
14	Internal Sales	23
15	Listrik	7
16	Marketing (Direktur + Staff)	2

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

17	Mekanik Corr + Forklift + Boiler	28
18	Mekanik Flexo + Finishing + Conv	24
19	Mekanik Umum	6
20	Mounting + Sample Maker + MC + Pers. Karet	25
21	Pajak	4
22	Plant Manager	1
23	PPIC	12
24	Purchasing	4
25	Stock Barang Jadi + Detector	66
26	Timsus & QC + QA	30
27	Transportasi	12
	Jumlah karyawan	1048

Sumber: HRD tahun 2019

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendekatan Solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0.1

Berdasarkan sampel di atas, maka dapat diketahui sampel yang akan timbul dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{1048}{1 + 1048 (0.1)^2} \\
 &= 91,3
 \end{aligned}$$

Berdasarkan menggunakan rumus di atas bahwa dengan populasi sebanyak 1048 orang karyawan, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan di teliti sebanyak 92 orang karyawan dengan pembulatan.

### 3.4.3 Metode Sampling

Menurut Sugiyono (2019,128:134) terdapat dua teknik sampling yang dapat digunakan, yaitu :

#### 1. *Probability Sampling*

*Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *sampling area (cluser) sampling* (sampling menurut daerah).

#### 2. *Non Probability Sampling*

*Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis*, *kuota*, *aksidental*, *purposive*, *jenuh*, *snowball*.

Dalam penelitian ini metode sampling yang digunakan yaitu *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2019:129) *simple random sampling* (simplen acak sederhana) adalah salah satu elemen

dimana setiap populasi memiliki kesempatan dan independen yang sama untuk dijadikan sebagai sampel, yaitu sampel dipilih dengan metode pengacakan tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui metode pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan, (Sugiyono:296).

Metode pengumpulan data ini digunakan agar memperoleh data yang relevan dengan masalah-masalah yang diteliti. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Observasi atau pengamatan langsung

Melakukan pengamatan secara langsung di PT. Karya Indah Multiguna untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian dan hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung untuk menganalisis dan mengambil kesimpulan.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner yang dilakukan dengan menyebar daftar pertanyaan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Bentuk jawabannya digunakan adalah skala likert, Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi

seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai-nilai alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden.

### 3. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### 3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:38) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut sebagai variabel penelitian. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran.

Sebelum analisis dan pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel penelitian sehingga metode analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut, (perhitungan dengan menggunakan *SPSS for window versi 23*).

### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:121) mendefinisikan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid maka berarti memiliki validitas yang rendah. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (Corrected Item-Total Correlation) dengan  $r_{tabel}$  (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Jika ada pertanyaan yang dinyatakan tidak valid maka pertanyaan tersebut harus di *droup* dari daftar pertanyaan.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:121) mendefinisikan bahwa instrumen yang reliabel adalah intrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian ini dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang telah melalui pengujian validitas yang sudah dinyatakan valid. Sehingga untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen digunakan rumus Koefisien Alpa. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Koefisien Alpa  $> 0,6$ .

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

### 3.7 Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis

#### 3.7.1 Metode Analisis

Menurut Sugiyono (2016:147) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit – unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri atau orang lain.

Setelah memperoleh data-data, selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linear berganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian, dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert. Menurut Sugiyono (2016:92) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Deskripsi tersebut digunakan untuk menghitung skoring atau nilai rata – rata (*mean*). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel indenpeden terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier berganda di dahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik, sebagai berikut :

### 3.7.1.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik di gunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier berganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten.

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji asumsi autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016:154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

#### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016:103) pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi anantara variabel bebas (independen). Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang

terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* terendah sama dengan VIF tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ).

Adanya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari beberapa hal di bawah ini :

- a. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 → bebas dari multikolinieritas
- b. Jika nilai koefisien korelasi antar variabel independen kurang dari 0,700 → bebas dari multikolinieritas
- c. Jika nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) diatas 0,60 namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen → diduga terkena multikolinieritas.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Menurut Ghazali (2016:107) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya).

Autokorelasi dapat muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu yang berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas pada satu observasi ke observasi lainnya. Untuk model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi auto korelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- $d_U < DW < 4 - d_U$  =Tidak ada autokorelasi
- $d_L < DW < d_U$  atau

- 4 -  $dU < DW < 4 - dL$  = Tidak dapat disimpulkan
- $DW < dL$  atau  $DW > 4 - dL$  = Terjadi autokorelasi positif atau negatif

d. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) mengungkapkan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dalam suatu model regresi berganda adalah dengan melihat grafik *Scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual eror yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas.

**3.7.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi analisis linier berganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R square ( $R^2$ ), dan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksi
- a = konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai  $X_1$  dan  $X_2 = 0$
- $b_1b_2$  = koefisien regresi
- $X_1X_2$  = variabel terikat atau variabel yang mempengaruhi

### 3.7.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji simultan (Uji-F), koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji parsial (Uji-t). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS for window versi 23*.

#### 3.7.2.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2005).

Kriteria keputusan uji F adalah sebagai berikut :

Apabila probabilitas signifikansi  $F > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Apabila probabilitas signifikansi  $F < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 3.7.2.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel. Pengertian di atas akan dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Koefisien determinasi mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Menurut Sugiyono (2014:257) koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Kd = (R^2) \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

### 3.7.2.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu disiplin ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%.

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- Afandi, Pandi. 2016 *Concept & indicator Human Resources For Management Researth*. Yogiakarta : CV Budi Utama.
- Ariska, Deni. 2018. *Pengaruh motivasi, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arumbai Kasembada Banyumas*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto (diakses pada tanggal 5 Januari 2020, pukul 21:05 WIB).
- Astuti, Mardi. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*. Prodi Manajemen STIE PGRI Dewantara Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* Vol. 2 No. 2 2016:121-140.
- Azahraty.2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin*. Fakultas Ekonomi Uniska Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 2 No. 1 (2018) 1-11.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Kencana:Jakarta.



Fauziah, Fuji. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trinitan Plastik Industries Di Cikarang*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

Fiqi, Moh. Amir. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan*. Universitas Muhammadiyah (UMM) Malang. *Ekomadania* Volume 1. Nomor 2. Januari 2018.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. BPFU Universitas Diponegoro Semarang.

Ginanjari, Mas Gustian. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Media Andalan Nusa Jakarta*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.

Hariyani, Ratna. 2018. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Staf Kebijakan Strategis Dan Perencanaan Umum*



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



*Tentara Nasional Indonesia (SRENUM TNI). Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta.*

Hoki, Leony. Robin. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Red Ribbon Indonesia.* Jurnal Skripsi. STMB MULTI SMART. Jl. K1 Yos Sudarso KM 6,5. Volume II No. 2, Desember 2018 Hal 52-59.

Jamaludin. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perdana Setia Abadi Jaya.* Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

Jayadi. 2018. *Metodologi Penelitian.* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

Junaidi. 2018. *Tabel Durbin-Watson.* Available <http://www.stanford.edu>. <http://junaidichaniago.wordpress.com>

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Remaja Rosdakarya: Bandung.

Mathis, R.L. & J.H Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Mayowan, Yuniadi, Chandra Andhika Hadi Purnomo, M. Djudi. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang.* Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 48 No. 1 Juli 2017.

Nanulaita, Deflin Tresye. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan KSU Amboina Mekar Di Kota Ambon.* Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon. Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi (MINDS) Vol. 5, No. 2 (Juli-Desember) 2018:203-218.

Priansa, Doni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Alfabeta: Bandung

Rismayani. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Bima Pendidikan 2.* Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang.* Jurnal Skripsi. Semarang : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Bumi Aksara.

Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.* Program Studi STIE Dharma Iswara Madiun. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja,* Jakarta: Bumi Aksara.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta  
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Alfabeta: Bandung.

Surjosuseno, Daniel. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. AGORA Vol. 3, No. 2 (2015).

Tyas, Rima Dwining, dan Bambang Swasto Sunuhharyo. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) , Vol 62 No. 1.Hal:173.

Wairooy, Ali.2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk, Pemasaran Regional VII Makasar*.Politeknik Informatika Nasional Makassar.Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1, 201.

Widhaswara, Yanualimy. 2017. *Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung* Universitas Nusantara PGRI Kediri.Simki-Economic Vol. 01 No. 03 Tahun 2017 ISSN.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta