



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN  
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. TRINANDA MAHAKARYA PERSADA**

**TESIS**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan  
Program Pascasarjana Magister Manajemen



Oleh :

**FATHOR ROSID**  
**NIM : 2014 62 145**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S2  
PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
JAKARTA  
2016**

© 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## ABSTRAK

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila ketiga variabel tersebut di atas dikelola dengan baik dan ditingkatkan peran serta fungsinya dengan hasil penelitian ini akan memberikan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi adalah karyawan pada PT Trinanda Mahakarya Persada dan sampel dalam penelitian ini mengambil 40 orang karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk menguji hipotesis penelitian diperoleh persamaan regresi linear ganda  $Y = 1.176 + 0.248 X_1 + 0.253 X_2 + 0.517 X_3$  dan Nilai koefesien R adalah 0.913, berarti nilai koefesien determinan sebesar 83.4 % ( $r^2 \times 100\%$ ). Hal ini berarti variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 83.4%, sedangkan sisanya  $(100 - 83.4) = 16.6\%$  merupakan kontribusi dari faktor lain diluar variabel yang diteliti seperti aktivitas karyawan, kompetensi dan lain sebagainya.

Hasil uji hipotesis secara parsial antara variable budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai probabilitas sig. 0.034 < 0,05. Uji hipotesis secara parsial antara variable lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai probabilitas sig. 0.007 < 0,05. Hasil uji hipotesis secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai probabilitas sig. 0.000 < 0,05. Uji hipotesis secara simultan antara variabel budaya organisasi, Variabel lingkungan kerja dan Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai probabilitas sig. 0.000 < 0,05 adalah signifikan dan hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi, variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan memenuhi kriteria pengujian.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan



## ABSTRACT

*The result had given descriptive that the variables of the organization culture, work environment, and work discipline have influence to employee performance. If those three variables in a good arranged and develop the function and the action with this research will be significantly developing to employee performance. The population of this search is the employee of PT. Trinanda Mahakarya Persada and was taken 40 people as a sample.*

*Based on data processing was obtained an equity of multiple linear regression  $Y = 1.176 + 0.248 X_1 + 0.253 X_2 + 0.517 X_3$ , and R coefficient value is 0.913. It means determinant coefficient value is 83.4 % ( $r^2 \times 100\%$ ). It was indicated that the variables of the organization culture, work environment, and work discipline could explain employee performance amount 83.4%, and the rest  $(100 - 83.4) = 16.6\%$  were contributed by another factors, like employee competency, employee activity, etc.*

*The result of hypothesis testing partially between organization culture and employee performance obtained a probability value sig.  $0.034 < 0,05$ . The result of between work environment and employee performance obtained a probability value sig.  $0.007 < 0,05$ . The result of between work discipline and employee performance obtained probability value sig.  $0.000 < 0,05$ . Meanwhile, hypothesis testing simultaneously the variables of organization culture, work environment, and work discipline at employee performance was indicated probability value sig.  $0.000 < 0,05$ . This result had indicated that all the independent variables were influence towards employee performance.*

*Keywords : organization culture, work environment, work discipline, employee performance.*



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji serta syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT serta sholawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, karena hanya dengan rahmatNya lah maka tesis ini dapat tersusun dalam melengkapi tugas akhir untuk menyelesaikan Program Magister Manajemen (MM) konsentrasi manajemen pendidikan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi - Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia Jakarta (STIE - IPWIJA) di Jakarta, dengan Judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trinanda Mahakarya Persada”**.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Jen. Z, A, Hans, M.Si.,Ph.D, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan tesis ini.
2. Dr. Suyanto, SE,MM.,M.Ak, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA di Jakarta.
3. Seluruh staf karyawan dan karyawan STIE – IPWIJA di Jakarta yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.
4. Kepala pimpinan PT Trinanda Mahakarya Persada, rekan karyawan dan seluruh staf serta murid yang telah membantu penullis dalam memperoleh data-data yang penulis perlukan.
5. Istri tersayang dan anak-anak tercinta yang selalu setia berdoa untuk keberhasilan penulis serta memberikan dorongan moril maupun materiil hingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.

6. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini pada waktunya.

Penulis sadari masih terdapat banyak kekurangan baik bentuk, susunan maupun tata bahasanya. Oleh karena itu demi perbaikan tesis ini di masa yang akan datang, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini. Dan semoga tesis ini bermanfaat. Wabillahi taufik wal hidayah.

Jakarta, Agustus 2016

Penulis,

**FATHOR ROSID**



© 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



# DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul .....	i
Halaman Orsinilitas .....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan Tesis.....	iv
Abstrak.....	v
Abstract .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar .....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. LandasanTeori.....	8
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)....	8
2.1.2. Budaya Organisasi .....	16
2.1.3. Lingkungan Kerja .....	18
2.1.4. Disiplin Kerja .....	23
2.1.5. Kinerja Karyawan .....	25
2.2. Penelitian Terdahulu .....	27
2.7. Kerangka Pemikiran.....	29
2.8. Hipotesis .....	33
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
3.2. Desain Penelitian .....	34
3.3. Variabel Operasional.....	36
3.4.1 Definisi Operasional .....	35
3.4.2. Skala Pengukuran .....	39
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5. Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	41
3.6. Instrumen Penelitian.....	42
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	42

© 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 mengemukakan 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.7.1. Metode Analisis.....	42
3.7.2. Uji Validitas dan Realibilitas.....	45
3.7.3. Pengujian Hipotesis.....	48

**BAB IV.**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Gambaran Umum.....	52
4.1.1. Profil Perusahaan.....	52
4.1.2. Struktur Organisasi.....	53
4.2. Deskripsi Responden.....	53
4.4. Hasil Uji Persyaratan Data.....	60
4.4.1. Uji Normalitas .....	60
4.4.2. Uji Multikolinearitas .....	61
4.4.3. Uji Autokorelasi .....	62
4.4.4. Deskripsi Statistik Variabel .....	62
4.5. Analisis Data dan Pembahasan .....	67
4.5.1. Hasil Uji Analisis Korelasi dan Koefesien Determinasi.....	68
4.5.2. Hasil Uji Regresi dan Uji Hipotesis .....	70
4.5.3. Pembahasan.....	76
4.6. Implikasi Manajerial.....	81

**BAB V.**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	84
5.2. Saran.....	84

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN-LAMPIRAN**



© 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	Halaman
3.1. Jadwal Penelitian.....	34
3.2 Variabel-VariabelOperasional	36
4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Masa Kerja	53
4.2 Rangkuman Kesimpulan Validitas Budaya Organisasi( $X_1$ ) .....	55
4.3 Rangkuman Data Uji Reliabilitas Variabel BudayaOrganisasi( $X_1$ )	56
4.4 Rangkuman Kesimpulan Validitas Data LingkunganKerja ( $X_2$ ) .....	56
4.5 Rangkuman Data Uji Reliabilitas LingkunganKerja ( $X_2$ ) .....	58
4.6 RangkumanKesimpulanValiditas Data Disiplin Kerja ( $X_3$ ) .....	58
4.7 Rangkuman Data Uji Reliabilitas DisiplinKerja ( $X_3$ ) .....	58
4.8 RangkumanKesimpulanValiditas Data Kinerja(Y).....	59
4.9 Rangkuman Data Uji Reliabilitas Kinerja (Y) .....	59
4.10 HasilUjiOne-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	60
4.11 Hasil Uji persyaratan VIF.....	62
4.12 HasilUjiAutokorelasi.....	62
4.13 Frekuensi Jawaban Responden Variabel IGaya Kepemimpinan ( $X_1$ )....	63
4.14 FrekuensiJawabanRespondenVariabelLingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	64
4.15 FrekuensiJawabanRespondenVariabelDisiplinKerja ( $X_3$ ) .....	65
4.16 FrekuensiJawabanRespondenVariabelKinerja (Y) .....	66
4.17 Hasil Uji Korelasi .....	68
4.18 Model Summary .....	70
4.19 Hasil Koefesien.....	71
4.20 Hasil Uji F (Anova).....	75



© 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka pemikiran .....	30
3.1 Disain Penelitian.....	35
4.1 Struktur Organisasi.....	53
4.2 Test Uji normal PP Plot .....	61
4.3 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	63
4.4 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	65
4.5 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) .....	66
4.6 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....	67





# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya.

Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerjasama mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi.

Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang

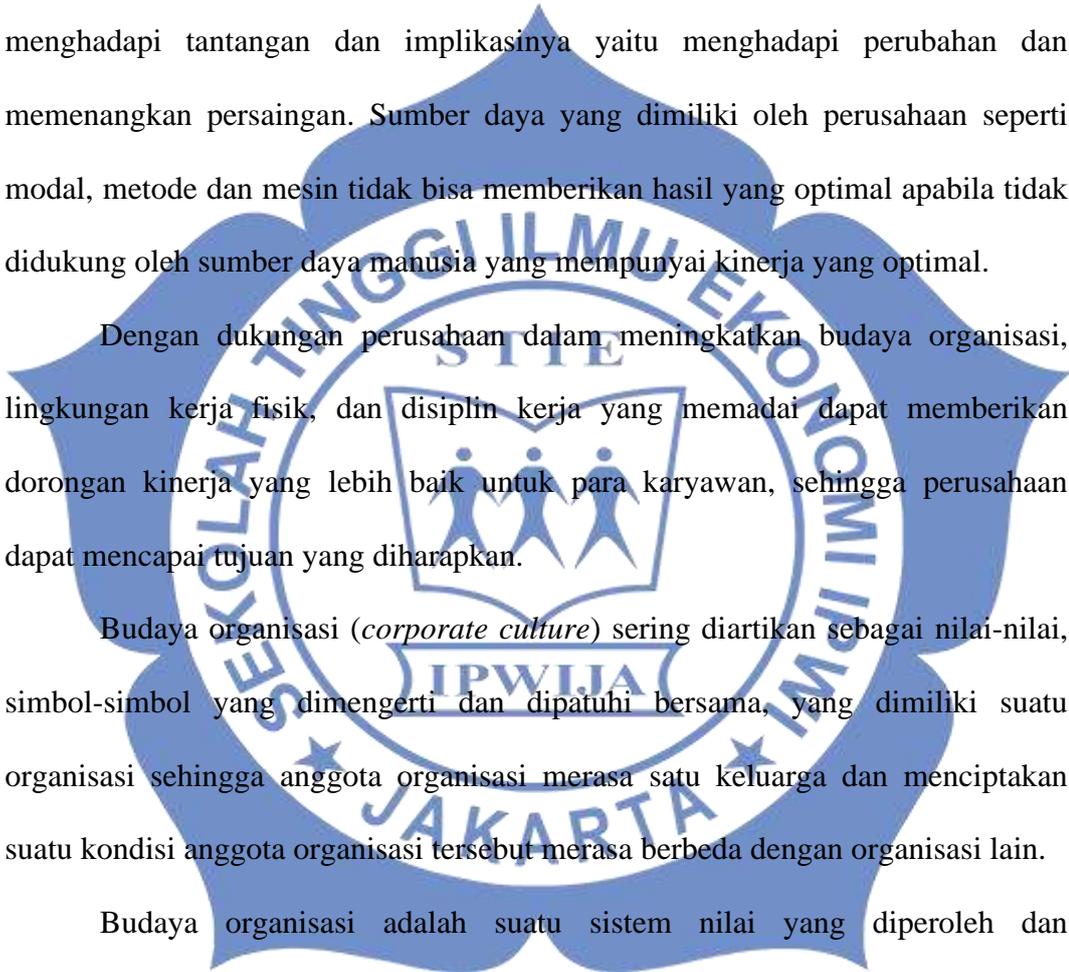
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah;  
 b. Pengutipan tidak mengikinkan 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

lebih efisien. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota



organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman bagi pegawai dapat menjamin karyawan bekerja dengan bersemangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja fisik. Untuk meningkatkan aktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisiknya seperti udara, suara, cahaya, dan warna. lingkungan kerja adalah, tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan kerja dalam perusahaan itu sendiri.

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan

terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

PT. Trinanda Mahakarya Persada merupakan salah satu perusahaan properti yang ada. Kecenderungan masyarakat saat ini yang suka membeli dengan cara kredit mendorong perusahaan properti untuk terus berkembang. Besarnya pangsa pasar dan juga banyaknya kompetitor membawa arus persaingan dalam perusahaan properti menjadi sangat ketat.

Dalam kondisi seperti ini, perusahaan dituntut memiliki kinerja yang tinggi agar bisa *develop* dan *survive*. Kinerja perusahaan merupakan hasil kinerja karyawan secara keseluruhan. PT. Trinanda Mahakarya Persada mempunyai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan memberikan target dan tuntutan kerja yang tinggi. Dengan memberikan target dan tuntutan kerja yang tinggi harapannya karyawan akan termotivasi. Namun pada kenyataannya kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan justru sering tidak memenuhi target pekerjaan. Strategi yang diterapkan perusahaan cenderung berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut penelitian ini membahas tentang **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trinanda Mahakarya Persada.**

## 1.2. Rumusan Masalah

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana suatu kinerja karyawan yang baik dengan disertai budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang baik, agar tercapai suatu efisiensi dan efektivitas sehingga



tujuan dari perusahaan dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trinanda Mahakarya Persada?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trinanda Mahakarya Persada?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trinanda Mahakarya Persada?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trinanda Mahakarya Persada. Selanjutnya tujuan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trinanda Mahakarya Persada.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trinanda Mahakarya Persada.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trinanda Mahakarya Persada.



#### 1.4. Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

a. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, khususnya manajer dapat menjadikan penelitian ini sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan.

b. Bagi Akademisi

Bagi pihak akademisi diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis bagi pengembangankonsep teori budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerjakaitannya dengan disiplin kerjadan kinerja karyawan yang memang perlu ditelaah lebih lanjut guna menghasilkan konsep baru.

c. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan, pengalaman, dan mampu mempraktekkan teori yang telah didapat selama masa kuliah.

#### 1.5. Sistematika Penulisan

Tesis ini sistematika penulisannya didasarkan pada buku pedoman penulisan dan untuk memberikan gambaran secara garis besar tiap-tiap bab.

Masing-masing bab tersebut dibagi menjadi beberapa sub bab, yakni :

## **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Pada bab 1 ini disampaikan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan metode penelitian serta sistematika penulisan tesis.

## **BAB 2 : KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab 2 ini dijelaskan mengenai pengertian budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

## **BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab 3. dijelaskan mengenai cara pengumpulan data serta metode penelitian dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

## **BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab 4 akan diuraikan tentang gambaran umum, visi misi, struktur organisasi. Bab ini merupakan inti dari pembahasan tesis, dimana akan dibahas tentang kebijakan yang diambil Institusi dalam pelaksanaan kinerja karyawan PT Trinanada Mahakarya Persada serta pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## **BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab 5 merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.





## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Kinerja karyawan (kinerja kerja) adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia atau yang sering juga disebut dengan manajemen personalia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, penulis akan membahas dahulu mengenai pengertian manajemen, kemudian membahas pengertian manajemen sumber daya manusia sendiri itu.

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata management yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja to manage yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Ahli manajemen pada awal abad ke dua puluh, Mary Parker Follet, (2003:6) mendefinisikan “manajemen sebagai seni untuk menyelesaikan segala sesuatu melalui orang.” Baru-baru ini, ahli teori manajemen terkemuka, Peter Drucker (2003:6), menyatakan bahwa “pekerjaan manajer adalah untuk memberikan arahan kepada organisasi, memimpin, dan memutuskan bagaimana harusnya menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu, Menyelesaikan sesuatu melalui orang dan sumber daya lain, memberikan kepemimpinan, dan pengarahan merupakan hal yang dilakukan oleh manajer”

© 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 mengikinkan 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

Sedangkan arti Manajemen menurut Richard L Daft 2003:6) “management adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi “.

Terdapat 2 definisi penting diatas yaitu : (1) keempat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, dan pengendalian, serta (2) pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Manajer menggunakan berbagai keterampilan untuk melakukan fungsi ini. Konseptual manajemen, keterampilan manusia, dan teknologi akan dibahas kemudian menunjukkan proses bagaimana manajer menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Setelah memahami fungsi manajemen secara umum, maka selanjutnya akan dijelaskan pengertian Sumber Daya Manusia. Menurut Nitisemito (1992:9), pengertian “manajemen adalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain”.

Hal ini berarti manajemen hanya dapat dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak dilakukan oleh satu orang saja, melainkan melalui pengaturan kegiatan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan yang dibutuhkan. Untuk lebih menjelaskan pengertian tentang manajemen sumberdaya manusia, penulis akan menguraikannya dari pendapat beberapa ahli, antara lain :

Menurut Newman dan Hodgetts (1998:4), “Human Resources Management (HRM) is the process by which organizations ensure the effective use of their associates in the pursuit of both organizational and individual goals”.



“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada digunakan secara efektif dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan serta tujuan individu” Sementara itu Dessler (1997:2)mengatakan, “Human resources management refers to the policies and practices one need to carry out the people or human resources aspects of a management job”. “Manajemen sumber daya manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seseorang (manajer) untuk mengatur atau melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen”Dessler (1972:9)Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah,“proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”. Gary Dessler (2003 : 5) Sedangkan Fungsi Manajemen menurut Henry Fayol (2010 :179) bahwa semua“manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengoordinasi, dan mengendalikan.Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian” Henry Fayol (2010:179)inilah tujuan fungsi manajemen menurut Henry Frayol (2010 : 180):



- 
- 
1. “Fungsi perencanaan, meliputi tugas-tugas menyusun rencana kegiatan kedepan dari suatu organisasi, yang meliputi rencana jangka panjang, menengah, pendek, rencana kegiatan serta menetapkan target yang hendak dicapai.
  2. Fungsi pengorganisasian, meliputi tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dimana keputusan harus diambil.
  3. Fungsi kepemimpinan, karena suatu organisasi terdiri dari orang-orang adalah tugas seorang manajer untuk mengarahkan dan mengoordinasikan orang-orang ini. Saat mereka mengarahkan, memotivasi, memilih saluran komunikasi yang efektif atau memecahkan konflik antar anggota semuanya ini adalah fungsi kepemimpinan seorang manajer.
  4. Fungsi pengendalian, setelah tujuan-tujuan ditentukan, rencana di tuangkan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, di motivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru untuk memastikan semua urusan berjalan sebagai mana mestinya seorang manajer harus memantau kinerja organisasi”.

Sedangkan Menurut Cherrington(1995:11), fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari:

#### **A. Staffing/Employment**

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada



departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini. Meskipun penarikan tenaga kerja dilakukan sepenuhnya oleh departemen sumber daya manusia, departemen lain tetap terlibat dengan menyediakan deskripsi dari spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan. Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

**B. Performance Evaluation**

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan. Departemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

**C. Compensation**

Dalam hal kompensasi/reward dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang



baik. Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif diantara perusahaan yang sejenis, adil, sesuai. dengan hukum yang berlaku, dan memberikan motivasi.

**D. Training and Development**

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu paramanager menjadi pelatih dan penasihat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektifbaik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelati han dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas progam pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja Tanggung jawab ini membantu restrukturisasi perusahaan dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

**E. Employee Relations**

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekeja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah



persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak. Tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia adalah untuk menghindari praktek-praktek yang tidak sehat (misalnya : mogok kerja, demonstrasi). Dalam perusahaan yang tidak memiliki serikat kerja, departemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk terlibat dalam hubungan karyawan. Secara umum, para karyawan tidak bergabung dengan serikat kerja jika gaji mereka cukup memadai dan mereka percaya bahwa pihak perusahaan bertanggung jawab terhadap kebutuhan mereka. Departemen sumber daya manusia dalam hal ini perlu memastikan apakah para karyawan diperlakukan secara baik dan apakah ada cara yang baik dan jelas untuk mengatasi keluhan. Setiap perusahaan, baik yang memiliki serikat pekerja atau tidak, memerlukan suatu cara yang tegas untuk meningkatkan kelingkungan serta mengatasi keluhan dalam upaya mengatasi permasalahan dan melindungi tenaga kerja.

**F. Safety and Health**

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja Suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum. Departemen sumber daya manusia



mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan pelatihan tentang keselamatan kerja, mengidentifikasi dan memperbaiki kondisi yang membahayakan tenaga kerja, dan melaporkan adanya kecelakaan kerja.

**G. Personnel Research**

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen sumber daya manusia adalah penyebab terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang menyinggung masalah ini. Hasilnya digunakan menilai apakah kebijakan yang sudah ada perlu diadakan perubahan atau tidak. Selanjutnya Manajer Sumber Daya Manusia menjalankan tiga fungsi khusus yang berbeda yaitu :

1. fungsi lini. Manajer SDM mengarahkan aktivitas karyawan dalam divisinya sendiri dan area pelayanan yang terkait (seperti kafetaria pabrik). Dengan kata lain, orang tersebut menggunakan otoritas lini di dalam departemen SDM. Walaupun umumnya mereka tidak dapat menggunakan otoritas tersirat. Hal ini disebabkan para manajer lini tahu SDM memiliki telinga manajemen dalam area seperti pengujian dan tindakan persetujuan.
2. fungsi koordinatif. Para manajer SDM juga mengoordinasikan aktivitas personalia, kewajiban yang sering di anggap sebagai kontrol fungsional. Di sini manajer dan departemen SDM bertindak sebagai “tangan kanan dari

© 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 mengikinkan 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



eksekutif puncak” untuk memastikan bahwa para manajer lini mengimplementasikan sasaran, kebijakan, dan prosedur SDM perusahaan.

3. fungsi staf (pelayanan) membantu dan memeberikan sasaran kepada para manajer lini adalah tugas para manajer SDM. Manajer SDM membantu dalam membuat dan menerapkan strategi perusahaan dengan menolong CEO memahami dengan lebih baik aspek-aspek personalia dari pilihan pilihan strategis perusahaan. SDM membantu dalam mempekerjakan, malatih, mengevaluasi, memberikan penghargaan, konseling, mempromosikan, dan memberhentikan karyawan. ( GaryDessler 2003 : 7)

Selain itu para manajer diperusahaan berhubungan erat dengan para karyawan/pekerjanya. Hubungan erat tersebut banyak macamnya, diantaranya kekerabatan, menjalankan kerja sama, pencapaian visi&misi perusahaan secara bersama-sama, dan sebagainya. Dalam kaitannya berhubungan dengan motivasi yang dibutuhkan karyawan yang akan dengan sendirinya mempengaruhi pekerjaan karyawan itu sendiri. Merupakan tugas yang berat parapemimpin untuk memberikan motivasi khusus kepada karyawannya sehingga bisa menghasilkan kinerja yang maksimal.

**2.1.2. Budaya Organisasi**

Budaya organisadialahsuatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (Greenberg dan Baron,2000).Menurut Stoner (1996 dalam Waridin & Masrukhin 2006) budaya (culture) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku , cerita, mitos, metafora dan

berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.

Menurut Luthans (2000) menyebutkan sejumlah indikator yang penting dari budaya organisasi, yang meliputi:

- a. **Aturan-Aturan** perilaku yaitu bahasa, terminologi dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.
- b. **Norma-Norma** adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. Lebih jauh dimasyarakat yang kita kenal dengan adanya norma agama, norma sosial, norma adat, dan lain-lain.
- c. **Nilai-Nilai Dominan** adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktifitas dan efisiensi serta disiplin kerja.
- d. **Filosofi** adalah kebijakan yang dipercayai organisasi tentang hal-hal yang disukai karyawan dan pelanggannya seperti "kepuasan anda adalah harapan kami", "konsumen adalah raja", dan lain-lain.
- e. **Peraturan-Peraturan** adalah aturan-aturan yang tegas dari organisasi. Pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima dalam organisasi.
- f. **Iklim organisasi** adalah keseluruhan "perasaan" yang meliputi hal-hal fisik bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.

Bersadarkan dari uraian berbagai pakar diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya yang kuat akan mempengaruhi tolak ukur bagi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu dikondisikan budaya yang kuat untuk terus melekat pada setiap pribadi karyawan. Jika budaya yang kuat dapat terkondisi dengan baik akan mendukung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan dari perusahaan, maka diperlukan orang yang benar-benar memahami tugasnya dan diperlukan pemimpin yang handal dalam membuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi. Perusahaan harus menerapkan aturan-aturan, nilai-nilai, filosofi, dan menciptakan iklim kerja yang baik sehingga karyawan merasa nyaman, bertanggung jawab, dan disiplin dalam bekerja karena didukung oleh budaya organisasi yang baik.

### 2.1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan lingkungan kerja fisikserta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

### a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung ( Sedarmayanti, 2001:22). Menurut Komarudin ( 2002) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial -kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Alex (2002:183) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas -tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda –benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor -faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor -faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

#### 1). Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan





hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2). Penerangan

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

3). Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4). Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. ). Ruang Gerak Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

6). Keamanan

© 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 mengikinkan 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



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

7). Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat.

**b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2001). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a) Struktur kerja,



yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

b).Tanggung jawab kerja,

yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

c).Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

d).Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

e).Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

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

Untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung seperti, penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja dan

produktivitas karyawan sehingga perusahaan harus benar-benar mempertimbangkan hal tersebut,

Selain itu, hal yang juga perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana hubungan antara sesama karyawan, dan hubungan antara bawahan dan atasan. Hal ini sangat penting karena apabila hubungan sesama karyawan dan hubungan karyawan dengan pimpinan berjalan dengan baik, maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat. Untuk mencapai hal itu perlu didukung beberapa aspek, seperti struktur kerja yang jelas, memiliki rasa tanggung jawab, perhatian dan dukungan atasan pada bawahan, kerja sama tim, serta komunikasi yang terjalin dengan baik. Semua aspek tersebut mutlak diperlukan agar tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

#### 2.1.4. Disiplin Kerja

Definisi disiplin kerja menurut Hani Handoko (2001:209) bahwa “Maksud disiplin kerja adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Sedangkan sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah”. Tindakan negatif ini biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia.



© 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 mengikinkan 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

Menurut Bejo Siswanto (2005:291-292), Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. yang bersangkutan, baikhari ini maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja
  - 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturandan kebijakanketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
  - 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu meberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
  - 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang danjasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
  - 4) Dapat bertindak dan berperilakusuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
  - 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Selain maksud dan sasaran dari disiplin kerja juga ada beberapa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya





tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

**2.1.5. Kinerja Karyawan**

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja). Selanjutnya As'ad (dalam Agustina (2002) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang

dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Penilaian kerja yang baik harus dapat menggambarkan yang akurat tentang yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai kinerja karyawan, apakah seorang pegawai sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya menggunakan standar pekerjaan tolak ukur (Nawawi, 2003:395).

Menurut As'ad (2003:48), pengukuran atau indikator kinerja yang bisa digunakan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Quality (kualitas)  
Yaitu sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang ditetapkan.
- b. Quantity (kuantitas)  
Yaitu jumlah yang dihasilkan (misal : jumlah unit)
- c. Timeliness (ketepatan waktu)  
Yaitu sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi kerja lain.
- d. Cost Effectiveness (penggunaan sumber daya)  
Yaitu tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya perusahaan (manusia, teknologi, dan keuangan) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi.
- e. No Need for Supervision (melakukan pekerjaan tanpa pengawasan)



Yaitu tingkat sejauh mana karyawan dapat melakukan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.

f. Interpersonal impact (kepribadian diri)

Yaitu tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja bawahan.

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana keberhasilan karyawan dalam melakukan tugasnya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu kemampuan dalam bekerja, keinginan untuk bekerja, dan kesempatan untuk bekerja. Dalam prakteknya perusahaan harus melaksanakan penilaian kerja dengan menggunakan standar tertentu, apakah seorang karyawan berhasil atau gagal dalam mencapai target. Hal ini penting untuk mengetahui sejauh mana peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan dapat melakukan standar penilaian berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, sumber daya, tanggung jawab, dan kepribadian. Perusahaan juga perlu mempertimbangkan pemberian penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang kinerjanya mengalami peningkatan, dan sebaliknya memberikan teguran (*punishment*) kepada karyawan yang kinerjanya menurun. Ini diperlukan untuk memberikan motivasi bagi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya.

**2.2. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian Dwika (2007) yang berjudul Motivasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah) dengan menggunakan alat analisis regresi



linear berganda dengan jumlah populasi 280 orang dan pengambilan menggunakan metode slovin sehingga didapat sampel 74 orang dengan penghitungan terdapat pengaruh positif dari variabel Motivasi(X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (2,501) > ttabel (1,994) dan pvalue (Sig. = 0,015) < 0,05. Terdapat pengaruh positif dari variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (4,319) > ttabel (1,994) dan pvalue (Sig. = 0,000) < 0,05. Terdapat pengaruh positif dari variabel Disiplin Kerja(X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (2,192) > ttabel (1,994) dan pvalue (Sig. = 0,032) < 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian Alwi Suddin (2010) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan jumlah populasi 33 orang dengan menggunakan penarikan sampel dengan metode sensus dengan hasil penghitungan Variabel X1 (Kepemimpinan) ternyata pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan, karena p value 0,008 < 0,05. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai juga signifikan karena p value 0,017 < 0,05 dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai signifikan, karena p value 0,001 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi 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 mengikinkan 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

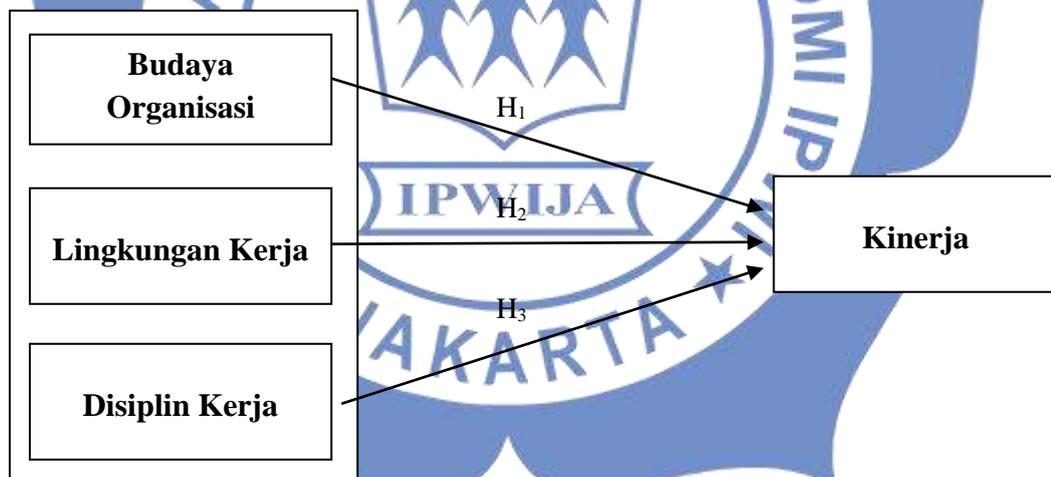
lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial dan positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian yang sedang dilakukan oleh Siswoyo (2004) mengangkat judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Abadi servindo”. Obyek penelitian yaitu karyawan pada PT. Mitra Abadi servindo. Variabel dalam penelitian diantaranya yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Abadi servindo . Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan teknik sampling menggunakan metode penelitian populasi (sensus) dan jumlah populasi 44 orang.

**2.3. Kerangka Pemikiran**

Berpijak pada studi empiris yang dilakukan oleh Heskett (1992) terhadap hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan mendapatkan kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, studi empiris yang dilakukan oleh Ishak Arep (2001) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak lepas dari dukungan lingkungan kerja fisik yang ada oleh karena itu di dalam penelitian yang dia lakukan dia menyebutkan bahwa

hubungan lingkungan kerja fisik juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan studi empiris yang dilakukan oleh Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) terhadap hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan mendapatkan kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dikemukakan suatu kerangka konseptual berfungsi sebagai penuntun sekaligus mencerminkan alur pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka konseptual menggambarkan adanya pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Hubungan Antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah 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 mengikinkan 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

## a. Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada tahun 1992 dalam bukunya *Corporate Culture and Performance*, Kotter dan Heskett telah mengemukakan pengaruh budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Mereka melakukan penelitian terhadap 207 perusahaan di dunia yang aktifitasnya berada di Amerika Serikat. Ada empat kesimpulan berdasarkan penelitian tersebut (dalam Tika, 2006:139), yaitu :

- a. Budaya organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti dalam kinerja organisasi jangka panjang.
- b. Budaya organisasi mungkin akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam dasawarsa yang akan datang. Budaya yang memomorsatukan kinerja mengakibatkan dampak kinerja negatif dengan berbagai alasan. Alasan utama adalah kecenderungan menghambat organisasi-organisasi dalam menerima perubahan-perubahan taktik dan strategi yang dibutuhkan.
- c. Budaya organisasi yang menghambat peningkatan kinerja jangka panjang cukup banyak, budaya-budaya mudah berkembang bahkan dalam organisasi-organisasi yang penuh dengan orang-orang pandai dan berakal sehat. Budaya-budaya yang mendorong perilaku yang tidak tepat dan menghambat perubahan kearah strategi yang lebih tepat, cenderung muncul perlahan-lahan dan tanpa disadari dalam waktu bertahun-tahun, biasanya sewaktu organisasi berkinerja baik.
- d. Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja



**b. Hubungan Antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Pada tahun 2001 di dalam penelitian Ishak Arep menyimpulkan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Dari kesimpulan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja punya andil dalam kelangsungan kinerja karyawan.

**c. Hubungan Antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang



harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**2.4. Hipotesis**

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual maka dapat dikemukakan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>:Budaya organisasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Trinanda Mahakarya Persada.
- H<sub>2</sub>:Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Trinanda Mahakarya Persada.
- H<sub>3</sub>:Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Trinanda Mahakarya Persada.



© 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 mengikinkan 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



### BAB 3

## METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai bulan Januari hingga bulan Maret 2016 bertempat di PT Trinanda Mahakarya Persada, sedangkan objek penelitian adalah karyawan pada PT Trinanda Mahakarya Persada dengan menitikberatkan pada budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 3.1**  
**Jadwal Penelitian**

Tahapan	Januari 2016				Februari 2016				Maret 2016			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penelitian awal												
Pengajuan Proposal												
Pengumpulan Data												
Pengolahan Data												
Penyusunan Laporan												

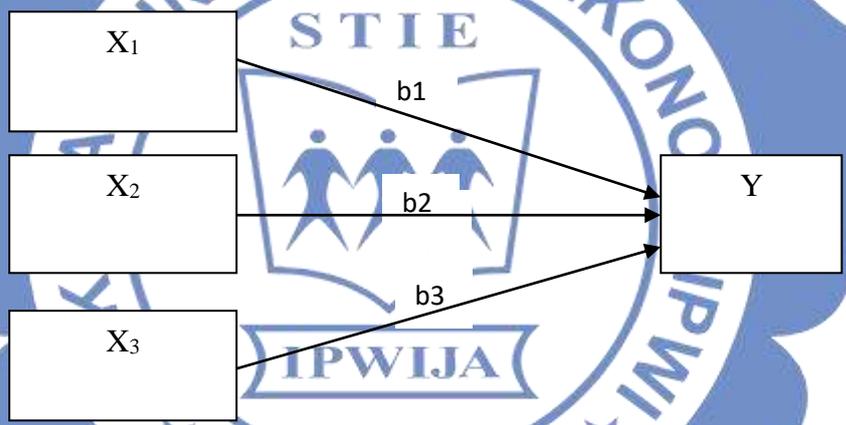
### 3.2. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan ex post factodengan desain penelitian dalam penelitian korelasional (correlation design). Penelitian dengan ex post factomerupakan pencarian empirik yang sistematis yang mana peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas ( $X$ ) karena peristiwanya telah terjadi. Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak

dituntut memberikan perlakuan terhadap variabel bebasnya, melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi/pernah dilakukan oleh subyek penelitian, kemudian mengukur efek variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat tertentu (Sudjana dan Ibrohim, 2001:57)

Dalam penelitian ini yang dicari adalah besaran kontribusi variabel bebas budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Untuk menunjukkan besaran kontribusi variabel bebas tersebut, maka ditetapkan paradigma penelitiannya yang tampak dalam gambar berikut

Gambar 3.2. Desain Penelitian



Keterangan:

- $X_1$ : Budaya Organisasi
- $X_2$ : Lingkungan Kerja
- $X_3$ : Disiplin kerja
- $Y$  : Kinerja Karyawan

$b_1, b_2, b_3$  : koefisien regresi



### 3.3.Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variable adalah faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 3.2.**  
**Operasionalisasi Variabel**

NO	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala	Sumber
1	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.	1.Taat Aturan 2.Pelaksanaan norma yang ada 3.Absensi,efisieni,p roduktivitaskerja 4.Melakukan tugasnya sesuai dengan tujuan 5.Menaati peraturan yang ada 6.Hubungan dan relasi 7.Keamanan 8.Merasa dihargai 9.Komitmen organisasi 10.Taatdan bertanggung jawab	Interval 1 - 5	Robbin (2006)
2	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik	1.Penerangan yang memadai 2.Suhu yang mendukung 3.Dapat meredam suara bising dari lingkungan luar 4.Kenyamanan 5.Ruangan yang	Interval 1 - 5	Sedarmayanti( 2001:21)



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi 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 mengikinkan 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

			luas 6.Keamanan 7.Saling membantu 8.Kerjasama yang baik 9.Kekeluargaan 10.Lingkungan kerja yang mendukung		
3	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	Disiplin kerja adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu.	1. Kehadiran 2. Kewaspadaan 3. Menjalankan SOP 4. Taat pada peraturan 5. Etika 6. Tepat Waktu 7. Teratur 8. Memelihara peralatan 9. Taat terhadap SOP 10. Menghargai Hak Pelanggan	Interval 1 - 5	Hani Handoko (2001:209)
4	Kinerja Karyawan (X <sub>4</sub> )	Mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya	1. Muat dan Kualitas 2. Pencapaian target 3. Tepat waktu dalam tugas 4. Efisiensi 5. Tanggung jawab pada pekerjaan 6. Kemampuan menyelesaikan tugas 7. Apresiasi 8. Pencapaian target 9. Bekerja dengan baik 10. Pujian atas hasil kerja yang baik	Interval 1 - 5	As'ad (dalam Agustina (2002) dan Sutiadi (2003:6)



**a. Variabel independent atau variabel bebas (X)**

1) Budaya organisasi ( $X_1$ ) dalam buku Handbook of Human Resource Management Practice oleh Michael Armstrong pada tahun 2009 dinyatakan sebagai nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Nilai adalah apa yang diyakini bagi orang-orang dalam berperilaku dalam organisasi. Norma adalah aturan yang tidak tertulis dalam mengatur perilaku seseorang. Menurut Luthans (2000) menyebutkan sejumlah indikator yang penting dari budaya organisasi, yang meliputi:

- a) Aturan-aturan perilaku
- b) Norma
- c) Nilai-nilai dominan
- d) Filosofi
- e) Peraturan-peraturan
- f) Iklim organisasi

2) Lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung ( Sedarmayanti, 2001 ).

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

- a) Penerangan
- b) Suhu udara



- c) Suara bising
- d) Penggunaan warna
- e) Ruang gerak yang diperlukan
- f) Keamanan kerja
- g) Hubungan karyawan

3) Disiplin Kerja(X<sub>3</sub>) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2008:193).

Menurut Bejo Siswanto (2005:291) Indikatornya antara lain :

- a) Frekuensi kehadiran
- b) Tingkat kewaspadaan
- c) Ketaatan pada standart kerja
- d) Ketaatan pada peraturan kerja
- e) Etika kerja

**b. Variabel dependent (Y) atau variabel terikat,**

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut As'ad (2003 : 48) indikatornya antara lain:

- a) Kualitas (Kualitas)
- b) Quantity (Kuantitas)
- c) Timeliness (Ketepatan Waktu)
- d) CostEffectiveness (Penggunaan Sumber Daya)
- e) Need For Supervision (Melakukan Pekerjaan Tanpa Diawasi)

- f) Interpersonal Impact (Kepribadian Diri)

### 3.3.2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut yang digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Kuncoro, 2007:20). Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan. Untuk bentuk pilihan ganda diberi skor sebagai berikut :

a. Sangat Baik =diberi skor 4

b. Baik = diberi skor 3

c. Tidak Baik =diberi skor 2

d. Sangat Tidak Baik =diberi skor 1

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004: 49), yaitu sebagai berikut:

- a. Wawancara, dilakukan dengan melakukan dialog dengan pegawai dan pejabat struktural di organisasi PT. Trinanda Mahakarya Persada.
- b. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung PT. Trinanda Mahakarya Persada baik yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan variabel yang diteliti.
- c. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu budaya



organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Bipolar Adjectif 10 skala dari sangat negatif sampai dengan sangat positif.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode angket. Pertimbangan digunakannya metode tersebut, karena keterbatasan waktu peneliti dan luasnya wilayah penelitian. Menurut Arikunto (1998:135) angket adalah kumpulan dari pernyataan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang (dalam hal ini disebut responden), dan cara menjawab juga dilakukan dengan tertulis. Angket yang digunakan adalah angket tertutup, yaitu angket yang menghendaki jawaban pendek, dan tertentu yang telah disediakan oleh peneliti dengan cara memberikan tanda centang ( fifi) pada alternatif jawaban yang dipilih. Alternatif jawaban yang akan diperoleh dalam hal ini adalah berkenaan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

### 3.5. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

#### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subtek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2000:55). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Trinanda Mahakarya Persada sebanyak 40 orang.





## 2. Sampel Penelitian

Sampel penelian adalah sebagian dari jumlah dan karateristik yang memiliki populasi (Sugiyono, 2000:16). Berkaitan dengan penentuan sampel, dalam penelitian ini digunakan probability sampling dengan tehnik random sampling. Tehnik ini dilakukan karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2000:58).

Adapun sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan penentuan jumlah sampel daripopulasi dengan taraf kesalahan 5%. Apabila populasi sebanyak 40 orang, maka sampel yang akan dijadikan penentu penelitian dengan ketentuan kesalahan 5%. (Sugiyono, 2006:98). Adapun cara pengambilan sampel dengan menggunakan proporsional random sampling. Jumlah karyawan PT. Trinanda Mahakarya Persada yang digunakan sebagai sample sebanyak 40 orang.

## 3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada empat buah,yaitu instrumen untuk variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Instrumen tersebutberupa angket yang disusun sesuai dengan variabel-variabel tersebut. Untuk memperoleh data, pembuatan instrumen terlebih dahulu dilakukan inventarisasi indikator dari masing-masing variabel.

Aspek-aspek yang akan diungkap melalui instrumen kuisoner ini merupakan aspek-aspek yang berkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Agar data yang diperoleh akurat, instrumen yang telah disusun diujicobakan terlebih dahulu untuk menetapkan apakah instrumen tersebut memenuhi syarat validitas reliabilitas. Jikasadah terbukti instrumen tersebut telah valid dan reliabel, maka dapat digunakan untuk mengumpulkan data, sebab instrumen yang baik dan memenuhi standar harus teruji validitas reliabilitasnya.

### **3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis**

#### **3.7.1. Metode Analisis**

##### **3.7.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini sebelumnya akan diuji coba. Pelaksanaan uji coba akan dikenakan pada sumber data yang bukan termasuk anggota pada sampel yang telah terpilih. Uji coba dimaksudkan untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel, dan dalam penelitian ini akan dilakukan uji coba khususnya uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji coba tersebut diolah dengan menggunakan bantuan SPSS 11 Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dilakukan terhadap 40 karyawanPT Trinanda Mahakarya Persada.

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas instrumen perlu dilakukan peneliti untuk memperoleh instrumen yang valid. Hal ini sesuai dengan makna validitas yang dikemukakan. Arikunto (1998:158) Validitas adalah "suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen". Di dalam penelitian ini setelah instrumen dikonstruksikan tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berdasarkan teori tertentu.





Uji validitas dilakukan terhadap responden di luar sampel penelitian yang mempunyai sifat dan ciri yang sama dengan responden yang akan menjadi sampel penelitian. Pelaksana uji coba dilakukan terhadap 40 karyawan PT Trinanda Mahakarya Persada. Adapun uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada PT Trinanda Mahakarya Persada Dalam rangka mendapatkan data yang akurat dan kredibel, pada penelitian ini dilaksanakan uji coba alat pengumpul data. Empat alat ukur yang dipergunakan oleh peneliti masing-masing, yaitu alat ukur budaya organisasi, alat ukur lingkungan kerja, alat ukur disiplin kerja, dan alat ukur kinerja karyawan. Hasil uji coba tersebut akan diolah dengan menggunakan bantuan SPSS 11 Validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total "product moment (pearson)". Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen dari masing-masing variabel yaitu variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Jika hasil perhitungan ternyata  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya jika  $<$   $r$  tabel maka dianggap tidak valid (invalid), maka instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

**2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjuk suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 1998:168). Instrumen yang baik tidak akan mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang reliabel apabila dipergunakan dalam penelitian akan diperoleh data yang



dapat dipercaya. Suatu alat ukur dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut baik dan mantap, artinya alat ukur tersebut walaupun beberapa kali dipergunakan untuk mengumpulkan data hasilnya tetap sama. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (split half) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan total skor genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus "Alpha Cronbach" Kriteria besarnya koefisien reliabilitas menurut Suharsimi arikunto (2006: 276) adalah

$0,80 < r_{11} \leq 1,00$  reliabilitas sangat tinggi

$0,60 < r_{11} \leq 0,80$  reliabilitas tinggi

$0,40 < r_{11} \leq 0,60$  reliabilitas cukup

$0,20 < r_{11} \leq 0,40$  reliabilitas rendah

$0,00 < r_{11} \leq 0,20$  reliabilitas sangat rendah.

Dikatakan reliabilitas jika antara korelasi yang diperoleh  $> r_{tabel}$  taraf signifikan 5%. Dikatakan tidak realibel jika angka korelasi  $< r_{tabel}$  pengujian. Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS for Windows 15.0*.

**3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dalam rangka mendapatkan data yang akurat dan kredibel, pada penelitian ini dilakukan uji coba alat pengumpulan data. Empat alat ukur yang dipergunakan oleh peneliti yaitu alat ukur budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

**3.7.1.2. Uji Asumsi Klasik**



Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda 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 Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu



dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi 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:

- $1.21 < DW < 1.65$  = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$  = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$  = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$  dan  $DW > 2.79$  = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti



segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ), dan model persamaan regresi linier ganda:

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

$X_1$  = Budaya Organisasi

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$X_3$  = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi Budaya Organisasi

$b_2$  = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

$b_3$  = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

### 3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian model hasil analisis yang menunjukkan layak tidaknya model hasil penelitian menjelaskan pengaruh budaya organisasi, Lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trinanda Mahakarya Persada. Kriteria layak tidaknya hasil penelitian didasarkan pada nilai Adjusted R Square. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \rho = 0 : \text{Tidak layak}$$



$H_a : \rho \neq 0$  : Layak

Layak tidaknya model persamaan regresi linier ganda untuk menjelaskan hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat besaran nilai Adjusted R Square dan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji kelayakan model adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F <  $\alpha$  dan nilai Adjusted R Square lebih besar atau mendekati 0,5 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trinanda Mahakarya Persada.
- Jika Sig F >  $\alpha$  dan nilai Adjusted R Square lebih kecil atau jauh dari 0,5 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya model persamaan regresi hasil penelitian tidak layak untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trinanda Mahakarya Persada.

Apabila model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian sesuai dengan hipotesis penelitian.

**1. Uji hipotesis pertama**

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trinanda Mahakarya Persada.



Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $Sig\ t < \alpha$  , maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trinanda Mahakarya Persada.
- Jika  $Sig\ t > \alpha$  , maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trinanda Mahakarya Persada.

**2. Uji hipotesis kedua**

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trinanda Mahakarya Persada.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:



- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$  , maka  $H_{20}$  ditolak dan  $H_{2a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trinanda Mahakarya Persada.

- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$  , maka  $H_{20}$  diterima dan  $H_{2a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trinanda Mahakarya Persada.

**3. Uji hipotesis ketiga**

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trinanda Mahakarya Persada. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{30} : b_3 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{3a} : b_3 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$  , maka  $H_{30}$  ditolak dan  $H_{3a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trinanda Mahakarya Persada.

- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$  , maka  $H_{30}$  diterima dan  $H_{3a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trinanda Mahakarya Persada.

seperti insentif dan pelatihan, agar menghasilkan penelitian baru yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan variabel budaya organisasi akan menaikkan nilai variabel kinerja karyawan.
2. Hasil analisis regresi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja akan menaikkan nilai variabel kinerja karyawan
3. Hasil analisis regresi menunjukkan pengaruh yang positif variabel disiplin kerja akan menaikkan nilai variabel kinerja karyawan.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan mengenai kinerja di PT Trinanda Mahakarya Persada, berikut ini penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi alternatif dalam membantu memecahkan masalah ataupun menyempurnakan kinerja pada masa yang akan datang, antara lain :

1. Pada faktor budaya organisasi, sebaiknya meningkatkan kekompakan dengan menciptakan satu pandangan yang sama dalam bekerja seperti harus saling bekerjasama didalam memasarkan produk, yaitu apabila ada karyawan yang mampu mencapai target maka harus membantu karyawan lain yang belum mampu mencapai target, dengan membantu menawarkan produk di setiap





wilayah, sehingga kekompakan yang terjalin akan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

2. Pada faktor lingkungan kerja, sebaiknya menciptakan lingkungan kerja/ruang kerja yang nyaman dengan menata ruang kerja secara rapi dan memberi sekat diantara meja kerja sehingga karyawan bisa lebih fokus pada pekerjaan yang dijalani, sementara agar suhu lebih terasa lebih sejuk maka dipasang AC yang lebih dingin dan menyebar diseluruh ruangan, sedangkan untuk mendukung penerangan maka digunakan lampu dengan daya yang lebih besar. Bagi ruangan yang belum tersedia AC maka perlu disediakan ventilasi udara dalam jumlah banyak agar sirkulasi udara lebih lancar dan membuat ruangan tersebut terasa lebih sejuk.
3. Pada faktor disiplin kerja menjadi menunjukkan bahwa indikator ketaatan pada peraturan merupakan yang paling besar, maka perlu adanya pembedaan tindakan pendisiplinan untuk mengontrol sejauh mana karyawan dalam mematuhi segala aturan yang berlaku dalam organisasi tersebut. Tindakan pendisiplinan ini berupa disiplin preventif, korektif, dan progresif. Disiplin preventif berguna untuk mendorong disiplin diri para karyawan sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin tanpa ada unsur paksaan. Disiplin korektif berguna untuk memperbaiki pelanggaran sekaligus mencegah karyawan lain melakukan pelanggaran serupa. Disiplin progresif berguna untuk memberikan sanksi yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.
4. Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-

© 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 mengikinkan 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

permasalahan yang terdapat pada PT Trinanda Mahakarya Husada pada khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, stres kerja, komitmen, sehingga peneliti dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu juga disarankan untuk mencoba menggunakan metode kualitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat.



© 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 mengikis kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang memunculkan 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 mengikinkan kepentingan yang wajar STE IPWI Jakarta  
 2. Dilarang memurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STE IPWI Jakarta

## DAFTAR PUSTAKA

- Andi,Supangat 2006. Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis. Bandung: Pustaka As`ad, Moh. 2003. Psikologi Industry Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Bejo, Siswanto 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia PendekatanAdministratif Dan Operasional. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2005. Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- ..... 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Jilid II.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. Perilaku Organisasi. Jakarta : Prentice Hall
- Gujarati, Damodar. 2005. Ekonometrika Dasar. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 1991. Analisis Butir Untuk Instrument Anget, Tes dan Skala Nilai dengan Basica. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kuncoro Mudrajat. 2007. Metode Kuantitatif. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Malhotra, Naresh, K.1996.Marketing Research,New Jersey: Prentice Hall, International
- Masrukhin dan Waridin, 2006.Pengaruh Lingkungan kerja fisikKerja, Disiplin kerja, BudayaOrganisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.EKOBIS, Vol. 7No. 2
- Nawawi. Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.



© 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 mengikinkan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

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

Priyatno, Dwi. 2008. Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product And Service Solution) Untuk Analisis Data & Uji Statistik. Jakarta: Mediakom.

Riduwan. 2007. Rumus dan Data andalan Aplikasi Statistika. Bandung: Alfabeta.

Robbins, Stephen. 2001. Organizational Behaviour. New Jersey: Prentice Hall.  
 .....2002. Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia. Jakarta : PT. Prehalindo

..... 2008. Organizational viour (twelfth edition). New Jersey: Pearson, Prentice Hall

Santoso, Singgih. 2002. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Gramedia.

.....2004. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik Jilid II. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Gramedia.

Sedarmayanti. 2001. SDM dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju

Siagian, Sondang P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian. Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Tika, Moh. Pabundu. 2006. Metodologi Riset Bisnis. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Umar, Husein.

Metode Penelitian: Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.

Veithzal Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo.

Viklund, Andreas. 2009. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal diterbitkan (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/manajemen-sumber-daya-manusia-fungsi.html>, diakses 20 Sept. 2012)

Viklund, Andreas. 2009. Fungsi dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal diterbitkan Dalam Dessler. 1997 (Ed.), HRM. (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/fungsi-dan-peran-manajemen-sumber-daya.html>, diakses tanggal 21 Sept. 2012)

Viklund, Andreas. 2009. Fungsi dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal diterbitkan Dalam Cherrington. 1995 (Ed.), Fungsi MSDM. (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/fungsi-dan-peran-manajemen-sumber-daya.html>, diakses tanggal 21 Sept. 2012)