

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. DENSO MANUFACTURING INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program
Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

ACHMAD SAPRUDIN
NIM : 2015521428

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dimensi dalam kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Denso Manufacturing Indonesia dan menganalisis factor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Denso Manufacturing Indonesia.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia. Sampel yang diambil sebanyak 70 responden yang dihitung menggunakan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisi deskriptif dan regresi linier ganda, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Asumsi Autokorelasi, Uji Asumsi Heteroskedastisitas, Uji Determinan (R^2), Uji Parsial (Uji t) yang berbentuk survey dengan menyebar kuesioner.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan tentang pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia, dapat dihasilkan persamaan Regresi Ganda $Y = 7.047 + 0.562 X_1 + 0.266 X_2$. Dan layak untuk menjelaskan pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 68,5%, Penelitian ini menghasilkan 2 temuan utama, yaitu: 1) Kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Denso Manufacturing Indonesia dengan arah positif, 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Denso Manufacturing Indonesia dengan arah positif.

Kata kunci : Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to determine whether the dimensions of discipline and work environment affect the performance of employees at PT. Denso Manufacturing Indonesia and analyze the most dominant factor in influencing employee performance at PT. Denso Manufacturing Indonesia.

The population in this study were all employees of PT. Denso Manufacturing Indonesia. Samples taken as many as 70 respondents were calculated using saturated samples. The analytical methods used are descriptive analysis and multiple linear regression, Normality Test, Multicollinearity Test, Autocorrelation Assumption Test, Heteroscedasticity Assumption Test, Determinant Test (R²), Partial Test (t Test) in the form of a survey by distributing questionnaires.

Based on the results of the analysis that has been done about the influence of discipline and work environment on the performance of employees of PT. Denso Manufacturing Indonesia, can produce a Double Regression equation $Y = 7,047 + 0.562 X_1 + 0.266 X_2$. And it is feasible to explain the effect of discipline and work environment on employee performance 68.5%. This study produces 2 main findings, namely: 1) Discipline has an influence on employee performance at PT. Denso Manufacturing Indonesia with a positive direction, 2) The work environment has an influence on employee performance at PT. Denso Manufacturing Indonesia with a positive direction.

Keywords: Discipline, Work Environment and Employee Performance



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan seru sekalian alam yang setia membimbing hamba-hamba-Nya. Atas bantuan dan tuntunan-Nya penyusunan Skripsi dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia”, dapat diselesaikan. Penyusun telah berusaha menampilkan Skripsi ini dalam kondisi yang terbaik dan setepat mungkin.

Skripsi ini disusun guna melengkapi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) IPWIJA. Penulis menyadari akan kekurangan atau kelemahan dalam penulisan Skripsi ini, oleh karena itu saran dan kritik untuk perbaikan sangat kami diharapkan.

Dalam proses penulisan Skripsi hingga terselesaikannya Skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dukungan, dan bantuan semua pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Jayadi, MM. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, membimbing dan mengawasi dalam proses penyusunan Skripsi.



© 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

2. Ibu Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Bapak Dr. Suyanto, SE., MM., M.Ak, CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Seluruh Dosen dan civitas akademi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
5. Semua pihak yang telah membantu selama perkuliahan berlangsung.

Semoga Skripsi ini dapat memberi manfaat bagi penulis dan sebagai bahan referensi di bidang ilmu manajemen sumberdaya manusia khususnya dan ilmu pengetahuan pada umumnya.

Jakarta, Februari 2020

Penulis



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu..... 44

Tabel 3.1. Agenda Penelitian. 50

Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian. 51

Tabel 3.3. Jumlah Populasi dan Sampel..... 54

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2. Usia Responden



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

- Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan Responden
- Tabel 4.4. Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X1)
- Tabel 4.5. Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan
- Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)
- Tabel 4.7. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja
- Table 4.8. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Tabel 4.9. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
- Tabel 4.10. Variabel Statistik Deskriptif
- Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinealitas
- Tabel 4.12. Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi
- Tabel 4.13. Model Summary Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Tabel 4.14. Anova Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Tabel 4.15. Koefisien Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	45
Tabel 3.1. Agenda Penelitian.	51



Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	52
Tabel 3.3. Jumlah Populasi dan Sampe.....	55
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden	64
Tabel 4.2. Usia Responden.....	65
Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan Responden	66
Tabel 4.4. Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X1)	68
Tabel 4.5. Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan	68
Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) ..	69
Tabel 4.7. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	70
Table 4.8. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	71
Tabel 4.9. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	71
Tabel 4.10. Variabel Statistik Deskriptif	72
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinealitas	75
Tabel 4.12. Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi.....	75
Tabel 4.13. Model Summary Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	77
Tabel 4.14. Anova Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	77
Tabel 4.15. Koefisien Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	50
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	63
Gambar 4.2. Jenis Kelamin Responden	64



Gambar 4.3. Usia Responden 65

Gambar 4.4. Tingkat Pendidikan Responden 66

Gambar 4.5. Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas 74

Gambar 4.6. Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot 76



DAFTAR ISI

© 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

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalitas	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Abstrak v	
Abstract.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Kegunaan penelitian.....	8
1.5. Sistematika Penulisan.....	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	11
2.2. Penelitian Terdahulu.....	45
2.3. Kerangka Pemikiran	46
2.4. Hipotesis	50
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	51
3.2. Disain Penelitian	51
3.3. Operasional Variabel.....	52
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	54
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	55
3.6. Instrumen Variabel Penelitian	55



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

3.7. Uji Asumsi Klasik	
3.7. Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis.....	56
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	62
4.2. Hasil Penelitian	64
4.3. Pembahasan	81
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	86
5.2. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	





BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal perusahaan, karyawan dalam perusahaanlah pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan perusahaan tidak tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan.

Kedisiplinan karyawan/pegawai bermanfaat bagi peningkatan kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan, karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sikap ketidakpuasan kerja akan dapat

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

berakibat pada produktivitas, kedisiplinan karyawan/pegawai menjadi menurun, yang pada akhirnya mengganggu jalannya perusahaan itu secara keseluruhan.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kinerja karyawan yang maksimal. Untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas, akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam kenyataannya kinerja karyawan pada PT. Denso Manufacturing Indonesia masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat sebagai karyawan masih belum disiplin, kualitas kerja masih belum sempurna, target kerja tidak tercapai (Hasil survey pada PT. Denso Manufacturing Indonesia)

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah mengenai Kinerja Karyawan. Salah satu perusahaan yang diduga kinerja karyawannya belum optimal adalah PT. Denso Manufacturing Indonesia. PT Denso Manufacturing Indonesia merupakan perusahaan joint venture antara DENSO CORPORATION dan PT Astra International di dalam grup PT



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

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

Astra Otoparts Tbk., yang bergerak dibidang manufaktur komponen otomotif, dengan produknya seperti Spark Plug, Car/Bus/Truck AC, Radiator, Filter, Magneto, dan lain-lain. Berdiri tahun 1975 di Sunter, Jakarta Utara, kini sudah berkembang menjadi sebuah Group Company yang dinamai DENSO INDONESIA GROUP dengan jumlah total karyawannya di awal tahun 2015 sudah mencapai 6100 karyawan. DENSO INDONESIA GROUP terdiri dari 4 perusahaan, yakni :

1. PT DENSO MANUFACTURING INDONESIA;
2. PT DENSO SALES INDONESIA;
3. PT HAMADEN INDONESIA MANUFACTURING;
4. PT TD AUTOMOTIVE COMPRESSOR INDONESIA.

Dilihat dari indikator kepuasan kerja menurut Robinns (2003), keadaan di PT. Denso Manufacturing Indonesia sangat mendukung dari segi rekan kerja yang cukup terlihat harmonis dan membuat pegawai merasa nyaman dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Pegawai saling membantu jika ada yang kesulitan dalam pekerjaan. Dilihat dari segi imbalan atau gaji, para pegawai merasa cukup dengan gaji yang diberikan karena sesuai dengan apa yang dikerjakan. Dilihat dari segi pekerjaan itu sendiri, menurunnya kepuasan kerja karena terlalu banyaknya tuntutan dalam pekerjaan. Dilihat dari sikap atasan, banyak sekali tuntutan atas pekerjaan yang harus dikerjakan sehingga pegawai merasa tertekan dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, khususnya di bidang-bidang tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak HRD PT. Denso Manufacturing Indonesia, ada beberapa ketimpangan antara pegawai tetap dan pegawai alih daya, dikarenakan pekerjaan yang hampir sama beratnya namun hasilnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan. Selain itu faktor kedisiplinanpun menjadi salah satu

faktor yang harus lebih ditekankan lagi dan banyak sekali tuntutan atas pekerjaan yang harus dikerjakan sehingga pegawai merasa tertekan dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, khususnya di bidangbidang tertentu.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan 20 orang karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia, menyatakan bahwa disiplin kerja juga merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Hal ini kemudian dibenarkan oleh HRD dan bagian keuangan perusahaan yang menilai bahwa disiplin kerja memang perlu diperhatikan. Rivai, (2005) mengemukakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Masalah disiplin kerja di PT. Denso Manufacturing Indonesia perlu diperhatikan sebab belum adanya presensi karyawan secara manual atau tertulis untuk karyawan yang bekerja di bagian produksi dan pergudangan. Presensi hanya dilakukan dengan cara melihat karyawan yang berada di ruang kerja lalu melaporkannya ke pimpinan perusahaan. Tidak adanya presensi tertulis ini tentu akan menimbulkan celah bagi karyawan untuk melakukan tindakan indisipliner.

Lingkungan kerja di PT. Denso Manufacturing Indonesia dapat dinilai sudah cukup ideal untuk digunakan bekerja, berdasarkan indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992:159) sebagai berikut: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Kondisi suasana kerja di PT. Denso Manufacturing Indonesia sudah sangat mendukung untuk melakukan pekerjaan karena tempat kerja yang sudah bersih, fasilitas yang sudah memadai, dan



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

ketenangan tempat yang sudah cukup baik. Hubungan dengan rekan kerja pun terlihat harmonis dan saling membantu, tetapi ada ketimpangan antara pegawai alih daya dengan pegawai tetap dikarenakan pegawai alih daya sudah melakukan pekerjaan yang cukup banyak namun hasil belum sesuai dengan harapan. Dilihat dari sisi geografis, lingkungan kerja di PT. Denso Manufacturing Indonesia dianggap sudah cukup strategis. Namun, lokasi cukup ramai dikarenakan dekat pusat kota dan dekat dengan public area seperti stasiun dan pusat perbelanjaan. Sehingga, di waktu-waktu tertentu jalan di depan perusahaan dapat terjadi kemacetan yang cukup parah.

Karyawan yang kinerjanya kurang baik atau menurun bisa dikatakan kurang motivasi dalam bekerja. Karena job desc yang sudah dibuat oleh perusahaan untuk karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia harus dilakukan dengan baik dan cekatan sehingga diperlukan semangat lebih dari karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi, tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi juga dengan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin diciptakan untuk membuat semuanya berjalan sesuai dengan prosedur. Menurut Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin, semua pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan secara maksimal dan dengan hasil yang

memuaskan. Bagi seorang karyawan disiplin merupakan faktor mutlak yang harus dimiliki untuk menunjang kemampuan dan ketrampilan, sehingga menjadi sumber daya yang handal untuk membawa kemajuan bagi perusahaan.

Fenomena lain yang masih sering ditemui adalah kurang adanya rasa hormat kepada karyawan yang jabatan atau posisinya lebih tinggi dari karyawan lainnya, seperti memanggil nama yang bersangkutan secara langsung. Karyawan terlalu menganggap dirinya sangat dekat dengan atasannya sehingga menimbulkan rasa kurang hormat terhadap atasannya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dinilai belum mampu bekerja secara etis.

Selain faktor disiplin dan lingkungan kerja karyawan, ada beberapa faktor lain yang dianggap memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Denso Manufacturing Indonesia seperti komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan yang dinilai kurang adanya rasa memiliki terhadap perusahaan. Karyawan cenderung memanfaatkan kata “kekeluargaan” yang melekat pada perusahaan karena memang sebagian besar karyawannya merupakan family dan tetangga sekitar sehingga kinerja yang dihasilkan dirasa belum optimal. Beberapa karyawan juga berpendapat bahwa menurunnya kinerja disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang tepat untuk kondisi perusahaan. Selain itu faktor motivasi karyawan yang kurang stabil dan beban kerja yang cukup tinggi serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga dinilai belum maksimal.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kusmayadi (2014) menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan, baik

secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Primatama wilayah kota Cirebon.

Kemudian pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Priyo (2014) menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional kota Surabaya. Selanjutnya pada penelitian Hidayat (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang paling dominan.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh antara variabel lingkungan kerja karyawan, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul **“Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Denso Manufacturing Indonesia”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

1. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia?

2. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian sehingga dengan tujuan penelitian akan dapat bekerja secara terarah baik dalam mencari data dan pemecahan masalah, adapun tujuan dari penelitian tersebut adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. *Secara Praktis*

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam rangka membuat kebijakan dan pengambilan keputusan yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan di PT. Denso Manufacturing Indonesia.



2. Secara Akademis

Secara akademis hasil penelitian ini dapat dijadikan dokumen bagi perguruan tinggi dan sebagai bahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terutama di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada Laporan Skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB 1 Pendahuluan, Pada bab ini berisi tentang latar belakang yang menceritakan tentang dugaan masalah yang terjadi pada PT. Denso Manufacturing Indonesia, dari latar belakang masalah yang terjadi maka penulis dapat merumuskan masalah dari kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan, Kemudian tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 Landasan Teori, Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan tentang Kedisiplinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan beberapa literature review yang berhubungan dengan penelitian serta dengan beberapa hasil penelitian terdahulu dan membentuk kerangka pemikiran.

BAB 3 Metodologi penelitian, Pada bab ini berisikan tentang gambaran perusahaan, desain penelitian, operasional variabel yang terdiri dari. Definisi Konseptual Variabel dan indikator penelitian; Variabel terikat; dan Variabel bebas, Populasi, sampel dan Metode Sampling, Teknik Pengambilan Sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi Variabel yang terdiri dari Statistik Deskriptif dan Uji Validitas dan Reliabilitas, Metode analisis dan pengujian

hipotesis yang terdiri atas Analisis Regresi Berganda; Uji Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Simultan (Uji F)



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Willy Susilo (2002:4), Manajemen adalah proses sistematis untuk mencapai tujuan melalui fungsi perencanaan, pelaksanaan, pemeriksaan dan pengendalian / tindak lanjut. Konsep manajemen ini dikenal dengan istilah siklus PDCA, singkatan dari Plan – Do – Check – Act atau lebih dikenal dengan sebutan Deming Cycle. Karena diciptakan oleh seorang ahli manajemen Amerika bernama Deming. Secara singkat pengertian setiap siklus dapat dijelaskan sbb :

Plan (merencanakan) adalah proses menetapkan apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya termasuk menetapkan siapa yang terlibat serta kapan dan dimana kegiatan akan dilaksanakan. *Do* (melaksanakan) adalah merealisasikan apa yang telah dipikirkan dan dituangkan dalam perencanaan. *Check* (memeriksa) adalah kegiatan memperoleh informasi mengenai efektivitas pencapaian hasil dengan cara mengevaluasi – mengukur atau membandingkan apa yang telah dicapai dan dilaksanakan dengan apa yang seharusnya dicapai dan dilaksanakan. *Act* (melakukan tindakan) adalah menindak – lanjuti informasi yang telah diperoleh dari hasil pemeriksaan.

Menurut Willy Susilo (2002 : 5), manajemen sumberdaya manusia adalah proses sistematis untuk mencapai tujuan – tujuan pengelolaan sumberdaya manusia dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi.



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

R Wayne Mondy & Robert M Noe (2003:23) mendefinisikan manajemen SDM sebagai berikut:

Human Resource Management is the utilization of the firm's human assets to achieve organizational objectives. (Manajemen sumberdaya manusia adalah pengelolaan / pemanfaatan asset manusia untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi.

Noe, Hollenbeck, Gerhart and Wright (2006:65) merumuskan manajemen SDM sebagai berikut:

HRM refers to the policies, practices and systems that influence employees' behavior, attitudes and performance. (Manajemen sumberdaya manusia mengacu kebijakan, pelaksanaan dan system yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan).

Menurut Dalmar Fisher (2000 : 12), dampak manajemen sumberdaya manusia adalah akibat yang secara langsung atau tidak langsung ditimbulkan dari aktivitas manajemen sumberdaya manusia. Secara keseluruhan dampaknya bisa dijelaskan dalam empat dimensi yang dibedakan berdasarkan keluasan akibat yang ditimbulkan.

Pertama adalah dampak yang secara langsung tercermin pada perubahan perilaku individu yang bisa dilihat pada tiga aspek yaitu perubahan aspek *kognitif*, perubahan aspek *afektif* dan perubahan aspek *psikomotorik*. Dalam istilah awam dapat dijelaskan bahwa aspek kognitif adalah perubahan pada dimensi pengetahuan. Aspek afektif adalah perubahan pada dimensi sikap dan psikomotorik adalah perubahan pada dimensi keterampilan (*skill*).



Kedua adalah dampak yang terjadi pada perubahan perilaku kelompok yang tercermin dalam kemampuan kelompok melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya termasuk kemampuan menghadapi tantangan pekerjaan yang dihadapi oleh kelompok tersebut di masa depan.

Ketiga adalah dampak yang timbul dan dapat diukur pada skala organisasi misalnya diukur pada tingkat produktivitas, perbaikan efisiensi biaya, peningkatan volume penjualan, peningkatan laba usaha dll.

Keempat adalah dampak yang timbul pada masyarakat secara umum akibat pengaruh budaya organisasi yang dibawa oleh karyawan ke lingkungan tempat tinggalnya. Interaksi ini memberi pengaruh secara langsung atau tidak langsung baik besar ataupun kecil pada perilaku kehidupan sehari – hari anggota masyarakat tertentu.

Menurut Willy Susilo (2002 : 18), dijelaskan satu model sederhana manajemen sumberdaya manusia yang diberi nama 7P yaitu kependekan dari Perencanaan – Penerimaan – Pengembangan – Pembudayaan – Pendayagunaan – Pemeliharaan – Pensiun yang keseluruhannya menggambarkan siklus kegiatan manajemen SDM mulai dari perencanaan, penerimaan sampai karyawan memasuki masa pensiun. Berikut adalah penjelasan mengenai masing – masing konsep dari manajemen SDM model 7P tersebut.

1. Perencanaan

Pada tahap ini, fungsi – fungsi organisasi baik di tingkat puncak (direksi) – tingkat menengah (manajer) maupun di tingkat supervisi (penyelia) – sesuai lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenangnya - terlibat dalam proses perencanaan yaitu



© 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

menetapkan apa yang ingin dicapai dan pengorganisasian sumberdaya untuk mencapainya.

2. Penerimaan

Pada tahap ini, kegiatan manajemen SDM diawali dengan pertanyaan – pertanyaan mendasar seperti : Apa alasan penambahan tenaga? Berapa jumlah tenaga yang diperlukan? Apa saja kualifikasi tenaga yang dipersyaratkan? Kapan karyawan mulai bekerja? Bagaimana kebijakan perusahaan dalam penerimaan karyawan baru? Apakah terbuka peluang bagi pelamar dari dalam perusahaan?. Penerimaan karyawan merupakan tahap yang sangat kritis dalam manajemen SDM. Karena itu proses penerimaan karyawan harus dipikirkan secara cermat dan direncanakan dengan baik sebelum proses itu dijalankan. Hal – hal yang perlu dipahami antara lain adalah pengetahuan pihak – pihak yang terlibat dalam proses ini misalnya mengenai tujuan rekrutmen, rancangan pekerjaan, sifat pekerjaan, uraian tugas dan tanggung jawab, nama jabatan, persyaratan jabatan, tujuan umum pekerjaan dll.

Secara berurutan kegiatan rekrutmen dapat dibagi dalam 5 tahap : persiapan – penyaringan – wawancara – seleksi – penawaran.

3. Pengembangan

Sumber daya manusia pada suatu organisasi tidak secara otomatis menjadi kekuatan. Kompetensi juga tidak terbentuk dengan sendirinya. Kompetensi harus dikembangkan secara terencana sesuai dengan rancangan pekerjaan dan rencana pengembangan usaha agar bisa menjadi kekuatan untuk mendukung Secara sistematis proses pengembangan kompetensi diawali dengan pengidentifikasian kebutuhan kompetensi melalui analisa kebutuhan pelatihan atau penilaian kompetensi, berdasarkan disain pekerjaan yang



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

dikaitkan dengan permasalahan saat ini maupun rencana ke depan. Idealnya pengembangan kompetensi personil dilakukan secara seimbang antara dimensi mental, social, spiritual dan dimensi fisik sehingga mampu menciptakan kekuatan sinergis. Kegiatan – kegiatan pengembangan dimensi mental antara lain : program pendidikan dan pelatihan, pendelegasian wewenang, rotasi pekerjaan, pemagangan, program pembinaan motivasi dan sikap kerja, pengembangan budaya organisasi dan berbagai pengetahuan dan keterampilan sesuai kebutuhan. Pengembangan kompetensi dimensi spiritual dapat berupa program pembinaan budaya kerja, pemahaman system nilai, kegiatan kerohanian dsb.

4. Pembudayaan

Budaya perusahaan adalah pondasi bagi organisasi dan pijakan bagi para pelaku yang ada di dalamnya. Budaya organisasi adalah norma – norma dan nilai – nilai positif yang telah dipilih menjadi pedoman dan ukuran kepatutan perilaku para anggota organisasi. Jadi pembentukan budaya organisasi adalah proses transformasi dan internalisasi budaya individu yang heterogen menjadi budaya kolektif yang relatif lebih homogen.

5. Pendayagunaan

The right person in the right place adalah suatu prinsip dalam pendayagunaan sumberdaya manusia yang perlu dipraktekkan secara konsisten. Termasuk dalam lingkup pendayagunaan adalah : penilaian karya, rotasi, mutasi, promosi, perluasan tugas dan tanggung jawab, pemberian target – target pekerjaan secara progresif, pembentukan kelompok – kelompok task force untuk menanggulangi masalah – masalah tertentu dsb.

6. Pemeliharaan

Kepentingan organisasi bisa diamankan dengan berbagai cara diantaranya : membuat kontrak perjanjian, mengupayakan kepuasan kerja, membangun



iklim kerja kondusif, kepastian masa depan, mengembangkan program kepemilikan, memberikan kompensasi progressif, perlakuan khusus dsb.

7. Pensiun

Pada akhirnya setiap anggota organisasi suatu hari harus meninggalkan organisasinya karena proses alami misalnya usia dan mundurnya kemampuan kerja maupun karena proses suksesi yang telah dirancang oleh perusahaan.

2.1.2. Kedisiplinan

1. Pengertian Disiplin

Dalam setiap organisasi oleh pimpinan sering ditekankan masalah disiplin kerja bagi pegawai guna mendukung tercapainya tujuan organisasi yang ditetapkan. Menurut Alex. S. Nitisemito (2002:100) yang mengemukakan bahwa dalam koordinasi perlu landasan yang kuat yaitu kedisiplinan, maka dapat diharapkan semua instruksi, saran dan sebagainya ditaati oleh pegawai dengan baik.

Masih menurut Alex. S. Nitisemito (2002:100), disiplin tersebut ada yang disebut disiplin hidup yaitu yang dilaksanakan dengan kesadaran dan tanggung jawab, dan disiplin mati yang hanya didasarkan pada perintah-perintah saja. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan disiplin adalah ketaatan terhadap perintah, saran dan sebagainya. Ketaatan tersebut dapat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dan dapat asal melaksanakan saja, sedangkan pendisiplinan dapat dengan cara hadiah maupun hukuman.

Menurut Sondang P. Siagian (2002:375) berpendapat bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dengan perkataan lain pendisiplinan adalah



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Dari pendapat tersebut yang paling cocok adalah faktor pelatihan memperbaiki pengetahuan sikap dan perilaku. Sebagai hasilnya pegawai dengan suka rela berusaha bekerja secara kooperatif sehingga prestasi kerja meningkat.

Menurut Gary Dessler (2000:375), disiplin didefinisikan sebagai prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan, karena suatu peraturan atau prosedur telah dilanggar. Dengan definisi tersebut Gary Dessler dalam hal pengertian disiplin melihatnya dari sudut pandang pelanggaran terhadap peraturan atau prosedur dengan kata lain segi ketidaktaatannya.

Menurut Agus Dharma (2001:173) tidak membahas apa itu disiplin tetapi membahas tentang bagaimana cara-cara mendisiplinkan pegawai. Adapun yang dibahas adalah:

1. Faktor-faktor yang membantu upaya menimbulkan disiplin diri. Faktor-faktor tersebut antara lain gaya kepemimpinan yang bersifat mendidik, motivasi yang kondusif dalam unit kerja. Bila terpenuhi kepentingan pribadi dan dapat ikut mencapai tujuan instansi, cenderung memiliki disiplin yang tinggi.
2. Jika terjadi pelanggaran, terlambat atau mangkir, ceroboh atau merusak peralatan dari bahan baku, suka bertengkar dan tidak mau kerjasama, maka jelas menunjukkan ketidakpatuhan.



© 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. Membina pegawai yang bermasalah, baik masalah keluarga maupun dinas dengan cara mengidentifikasi masalah, mencari cara pemecahan dan melaksanakan hasil dari pemecahan tersebut.

Pendisiplinan makin meningkat (*progressif*). Hal ini dimaksudkan untuk jangankan sampai pelanggaran terulang kembali, yaitu dengan cara:

1. Pembicaraan informal
2. Peringatan lisan
3. Peringatan tertulis
4. Dirumahkan sementara
5. Demosi (turun jabatan/pangkat)
6. Dipecat

Menurut Bedjo Siswanto (2001:278) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya dikemukakan tujuan dari pembinaan disiplin adalah:

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan bidang pekerjaannya.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku didalam instansi.

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi menurut Bejo Siswanto(2013:291) indikator disiplin yaitu :

1.Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan 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. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja
- b. Absensi

2.Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Ketelitian
- b. Perhitungan

3. Ketaatan pada standar kerja



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

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu :

- a. Menaati peraturan dan pedoman kerja
- b. Tanggung jawab

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Kepatuhan
- b. kelancaran

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja di ukur dengan menggunakan indikator yaitu :

- a. Suasana harmonis
- b. Saling menghargai

Menurut Wayne F. Cascio (2004:438) menyatakan bahwa disiplin adalah kebutuhan mutlak bagi pengawasan management. Idealnya disiplin seharusnya bertugas sebagai alat kolektif guna menangkal bahaya yang serius untuk organisasi (*Discipline is indispensable to management control. Ideally, it should serve as a corrective mechanism to prevent serious harm to the organization*).



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

Menurut Douglas Mc. Gregor dalam Wayne F. Cascio (2004:504) pendisiplinan seharusnya:

- a. Segera (*Promptly*). Seperti bila menyentuh tungku yang panas, segera ditarik. Demikian juga bila pekerja berbuat salah segera diperingatkan tanpa pandang bulu.
- b. Dengan peringatan (*With warning*). Perlu adanya peringatan seperti anak kecil bila menyentuh tungku panas, merek akan terbakar. Demikian pula perbuatan cara mendisiplinkan pekerja dengan peringatan.
- c. Konsisten (*consisten*). Setiap kali orang menyentuh tungku panas akan terbakar. Demikian pula setiap ada pelanggaran, pasti dicatat, ditegur, dihukum dan seterusnya.

menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2011:94) yang meliputi:

1. Taat terhadap aturan waktu. Yang meliputi indikator.
 - a. jam masuk kerja.
 - b. jam pulang.
 - c. jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.
2. Taat terhadap peraturan organisasi dan instansi, yang meliputi indikator.
 - a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian.
 - b. Bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yang meliputi indikator.

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



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- a. Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas.
- b. Tanggung jawab dalam pekerjaan.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi, yang meliputi indikator. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

2. Tujuan Disiplin

Menurut Bedjo Siswanto (2001:292), sebenarnya sangatlah sulit menetapkan tujuan rinci mengapa disiplin kerja perlu dilakukan oleh manajemen. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai motif instansi.

Secara khusus tujuan disiplin kerja para tenaga kerja antara lain:

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan instansi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen;
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya;
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa instansi dengan sebaik-baiknya;
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi;

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

Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan instansi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Tipe Disiplin

Tipe disiplin kerja menurut Suwatno (2001:234) diantaranya:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dengan disiplin ini pihak instansi akan dapat mengantisipasi tindakan-tindakan yang mungkin akan terjadi yang dapat menghambat jalannya kegiatan organisasi. Jadi dapat dikatakan disini bahwa disiplin lebih dititikberatkan pada awal-awal kegiatan sebagai tindakan pencegahan sebelum kesalahan terjadi.

Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai sehingga pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajer. Dalam disiplin preventif, manajemen berusaha untuk menanamkan kesadaran pada setiap diri pegawai.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.



Maksud dari pendisiplinan ini adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang, bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Kegiatan disiplin korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki pelanggaran.
2. Untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan yang serupa.
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok agar tetap konsisten dan efektif

Indikator

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi menurut Bejo Siswanto(2013:291) indikator disiplin yaitu :

1.Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai.

2.Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaanya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhada dirinya maupun pekerjaanya.

3. Ketaatan pada standar kerja





Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-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 karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan

menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2011:94) yang meliputi:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan organisasi dan instansi
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi, yang meliputi indikator. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Dari kedua teori di atas saya mengambil teori Bedjo Siswanto karena sangat cocok sekali dengan penelitian yang saya lakukan

2.1.3. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah pewarnaan,



kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, kebisingan, ruang gerak dan hubungan antara pegawai atau pegawai dengan atasan.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Disamping itu pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja apabila fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern.

Kondisi kerja yang mendukung diartikan sebagai kepedulian pegawai akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik, mereka cenderung lebih menyukai lingkungan fisik yang aman dan nyaman. Temperatur, cahaya, derau dan faktor-faktor lingkungan lainnya, seharusnya tidak terlalu ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit) seperti misalnya terlalu panas, terlalu remang-remang. Secara umum kondisi lingkungan biasanya tidak terlalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja selama tidak benar-benar buruk.

Menurut Akhyari (1996) bahwa lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari yang meliputi beberapa bagian, yaitu : pelayanan karyawan , kondisi kerja, dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan.

Sementara pengertian lingkungan kerja menurut Reksohadiprojo dalam anonim (2000) bahwa lingkungan kerja adalah pengaturan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan kerja.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

Nitisemito (2000) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Aswani (1999) bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan sosial, yaitu meliputi : kondisi kerja, ruangan, tempatt, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang-orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijaksanaan, dan peraturan-peraturan perusahaan. Selanjutnya dikatakan pula hasil pekerjaan merupakan pencerminan akhir dari perilaku kerja yang sangat dipengaruhi oleh pribadi pelaku dan kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial. Proses itu dapat terjadi sebaliknya, yaitu antara kondisi lingkungan, baik fisik maupun sosial, dengan kondisi pribadi pelaku yang saling berinteraksi yang mengandung unsur keterpengaruhan terhadap perilaku kerja dalam rangka memperoleh hasil akhirnya.

Selanjutnya Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

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 scara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)



2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

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 sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Alex Nitisebito (2000:171-173) Ada berbagai penyebab yang memungkinkan karyawan menjadi stres antara lain lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan, adapun lingkungan kerja tersebut antara lain : lingkungan sesama tenaga kerja ; merupakan suasana yang tercipta karena interaksi dengan sesama pekerja, lingkungan kerja dengan atasan ; merupakan suasana kerja yang tercipta karena interaksi antara karyawan dengan atasan, serta lingkungan mesin dan peralatan yang dihadapi oleh karyawan yang memungkinkan karyawan tidak berkonsentrasi pada pekerjaan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama tersebut.



Lingkungan non fisik dalam hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain :

- Hubungan yang tidak serasi antara karyawan bersangkutan dengan teman sejawat (sesama pekerja) maupun karyawan dengan atasan.
- Keterjaminan kerja yang dirasakan kurang memadai bagi karyawan.
- Perasaan khawatir atau takut yang dimungkinkan muncul terkait dengan kurang amannya penggunaan fasilitas operasi perusahaan.
- Jenjang karir yang berkurang begitu jelas terkait dengan kelangsungan karyawan bekerja pada perusahaan yang bersangkutan.

Lingkungan pekerjaan yang kurang nyaman dari berbaagi sisi, baik sisi fisik maupun non fisik tersebut mempunyai akibat yang berantai antara lain : a) semangat bekerja karyawan semakin menurun, b) gairah kerja karyawan menurun, c) tingkat produktivitas karyawan juga semakin menurun.

Menurut Budihardjo (1998), lingkungan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan yang baik akan membawa dampak yang baik terhadap individu. Kondisi lingkungan yang baik akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian juga bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu. Maka individu yang bekerja di tempat yang lingkungannya keras akan berpengaruh kuat terhadap kesehatan fisik dan mental individu.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim



dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Sedangkan Jaya (2005) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. lingkungan kerja 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, interaksi sosial pegawai dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa Lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja



Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

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

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu : a. Cahaya langsung, b. Cahaya setengah langsung, c. Cahaya tidak langsung dan d. Cahaya setengah tidak langsung.

2. Temperatur di Tempat Kerja



Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

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



selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang

dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu : a. Lamanya kebisingan, b. Intensitas kebisingan dan c. kebisingan. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Kosentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap :
mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja



Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

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

10. Musik di Tempat Kerja

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

11. Keamanan di Tempat Kerja

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

Siagian (2006:63) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Terdapat saranan angkungan khusus ataupun secara umum untuk karyawan menjadi nyaman dan mudah.

Indikator

1. **Siagian** (2006:63) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Terdapat saranan angkungan khusus ataupun secara umum untuk karyawan menjadi nyaman dan mudah.



Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

2. Temperatur di Tempat Kerja

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

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

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

5. Kebisingan di Tempat Kerja

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

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja



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

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

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

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

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

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

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.



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

Dari kedua teori di atas indikator yang saya gunakan adalah menurut teori Sedarmayanti (2001)

2.1.3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2001:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono (2009:25), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Sedangkan menurut Handoko (2005:135), kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan instansi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67), mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Gibson (2007:65), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Menurut Mathis dan Jackson (2000:24), kinerja



pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila pegawai mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatan pegawai sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari instansi.

Menurut Mangkunegara (2001:68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Gibson (2007:164) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis



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

Faktor – faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadianm, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Menurut Prawirosentono (2009:44), Kinerja seorang pegawai akan baik apabila:

1. Mempunyai keahlian yang tinggi.
2. Kesiediaan untuk bekerja.
3. Lingkungan kerja yang mendukung.
4. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002:24) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktro, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya.

Menurut Sari dalam Gomes (2003:63) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui idikator – indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Jumlah kerja yang dilakukan suatu periode yang ditentukan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya

3. Kreatifitas kerja



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

Keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan –tindakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat dan efisien (tepat guna).

4. Pengetahuan kerja

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping faktor –faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak instansi yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini menurut Mangkunegara (2001:68), karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Menurut Anorogo dan Widiyanti (2003:12) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya. Menurut Nitisemito (2002:159), lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan – pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian



lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

Indikator

1. Menurut Gibson (2007:164) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1.Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2.Faktor Psikologis

Faktor – faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadianm, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3.Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan. Menurut Sari dalam Gomes (2003:63) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui idikator – indikator sebagai berikut:

1.Kuantitas kerja

Jumlah kerja yang dilakukan suatu periode yang ditentukan.

2.Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya

3.Kreatifitas kerja

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

Keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan –tindakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat dan efisien (tepat guna).

4. Pengetahuan kerja

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya. Dari kedua teori di atas indikator yang saya gunakan adalah menurut teori Gibson (2007)

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 2.1.
 Hasil Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL	MODEL ANALISIS	HASIL ANALISIS
1	Aditya Nur Pratama (2016) Universitas Negeri Yogyakarta	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Razar Brother	Model analisis kuantitatif	Dengan hasil penelitian menemukan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers $\beta=0,198$ ($p < 0,05$ $p = 0,021$) dan Disiplin Kerja $\beta=0,174$ ($p < 0,05$ $p = 0,042$) dengan kontribusi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers sebesar (ΔR^2) 0,069.
2	Rosy Herlina (2014) Universitas Galuh Ciamis	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.	Model analisis kuantitatif	Dari analisis regresi linier berganda diperoleh $Y = 16,944 + 0,102x_1 + 0,581x_2$. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

© 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

		Gapuraning Rahayu Ciamis		karyawan adalah sebesar 75,69%, sedangkan 24,31% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil hipotesis diperoleh pengaruh yang signifikan dengan $\alpha = 0,05$ dan kebebasan (dk) $n-k-1$, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,004 > 3,300$).
3	Reza (2010) Universitas Bengkulu	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4	Prawatya(2012) Universitas Negeri Semarang	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Keke T. Aritonang	Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta	Analisis regresi linier dan anlisis korelasi parsial	<u>Kompensasi kerja</u> memberikan sumbangan sebesar 6,76% terhadap kinerja guru, disiplin kinerja guru memberikan sumbangan sebesar 77,44% sedangkan kompensasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 77,6% terhadap kinerja guru
		Pengaruh faktor kepribadian karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor		Faktor kepribadian dan lingkungan kerja

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

6	Sri Indarti (2014)	regional BKN Pekanbaru	Analisis Regresi Linear Berganda	berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7	Arta Adi Kusuma (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang	Analisis Regresi Linear Berganda	Faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Diana Sofyan (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan BAPPEDA	Analisis Regresi Linear Berganda	Koefisien menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

2.3. Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya suatu perusahaan harus dijalankan dengan baik. Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan melakukan disiplin kerja yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif, maka akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan

2.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan modal



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

utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Karyawan yang diharapkan adalah karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja optimal.

Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Hery (2011) mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Packindo Farma Utama Jakarta”. Dimana adanya pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Packindo Farma Utama Jakarta. Adanya sikap disiplin yang timbul dari diri karyawan dan didukung lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Karyawan yang diharapkan perusahaan adalah karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang optimal.

2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Heny (2015:) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Di Seketariat DPRD Kabupaten Madiun” Menyatakan bahwa



Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Sehingga dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo (2012) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi.

2.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

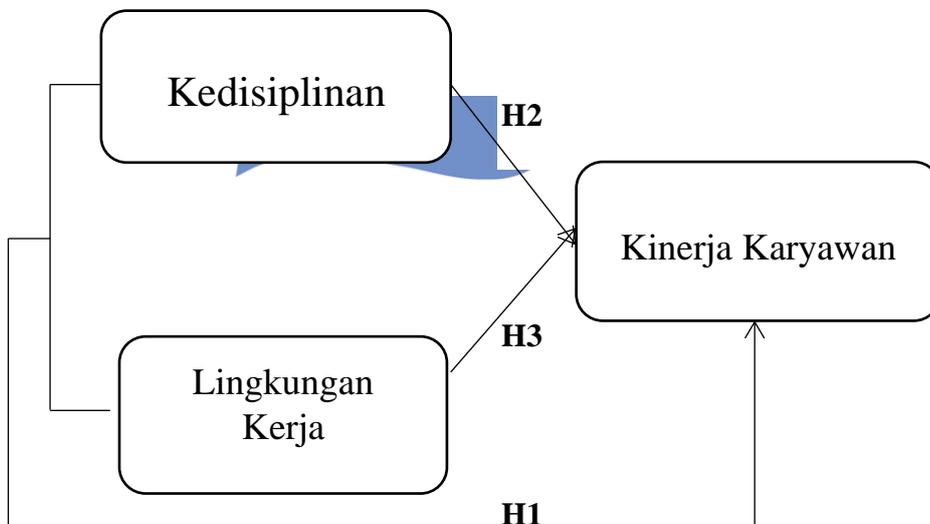
Penelitian yang dilakukan oleh Nicko (2013) mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang”. Dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang positif signifikan antar lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

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

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Zainul dan Taufiq (2012) mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Dimana ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

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

Gambar 3.1. Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis



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

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

Hipotesis adalah dugaan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya. Hasil pengujian hipotesis ini akan membawa kepada kesimpulan untuk menolak atau menerima hipotesis. Penulis dapat mengemukakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- H₁ : Terdapat pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja bersamaan terhadap kinerja pegawai PT. Denso Manufacturing Indonesia.
- H₂ : Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai PT. Denso Manufacturing Indonesia.
- H₃ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Denso Manufacturing Indonesia.



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT. Denso Manufacturing Indonesia yang beralamat di Jl. Raya Narogong KM 23,85 Cileungsi Bogor, Jawa Barat, penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai table dibawah ini :

Tabel 3.1.
Agenda Penelitian

3.2. Desain Penelitian

NO	Kegiatan	Desember				Januari				Februari			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■	■										
2	Penyusunan Proposal		■	■	■								
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■				
4	Analisis Data									■	■		
5	Pelaporan											■	■

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengumpulkan data menggunakan metode survey. Metode ini digunakan penulis agar dapat penelitian suatu objek, disamping penulis menjadi bagian didalamnya. Ada beberapa hal yang sekiranya perlu dijelaskan oleh penulis. Selain menggunakan metode survey dalam menjabarkan kerangka pemikiran penelitian, yaitu menggunakan beberapa

variabel pendukung seperti; Korelasi, regresi dan perumusan hipotesis (Koefisien penentu) guna mencapai tujuan operasional penelitian.

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen yang dilambangkan dengan (Y), baik yang berpengaruh positif maupun negatif (Tjiptono; 2007:27). Variabel independen dalam penelitian ini adalah: Kedisiplinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), Sedangkan Variabel dependen dalam penelitian ini adalah: Kinerja Karyawan (Y).

3.3. Operasionalisasi Variabel

3.3.1. Definisi Konseptual Variabel dan Indikator Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar sari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Secara lebih rinci, operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Pengukuran	No. Angket
Kedisiplinan (X1) <i>Sumber : Bedjo Siswanto (2002) "Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas</i>	1. Frekuensi kehadiran	1. Kehadiran tepat waktu	1,2,3
		2. Absensi	4,5
	2. Ketaatan pada standar kerja	1. Menaati peraturan dan pedoman kerja	6,7
		2. Tanggung jawab	8,9,10

dan wewenang yang diberikan kepadanya”.			
Lingkungan Kerja (X2) Sumber: Sedarmayanti (2001)"lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok."	1. Kebisingan di tempat kerja	1. Lamanya kebisingan	1,2
		2. Intensitas kebisingan	3,4
	2. Penerangan	1. Pencahayaan	5,6
		2. Letak Penerangan	7,8
	3. Getaran mekanis di tempat kerja	1. Frekuensi getaran	9,10
	Kinerja Pegawai (Y) Sumber: Gibson (2007) "kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya".	1. Faktor individu	1. Kemampuan
2. Pengalaman kerja			3,4
2. Faktor psikologi		1. Lingkungan kerja	5,6
		2. Motivasi	7
3. Faktor organisasi		1. Imbalan	8
		2. Kepemimpinan	9
		3. Desain kerjaan	10

3.3.2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variabel*) merupakan variabel yang menjadi perhatian utama penelitian (sekarana:2006). Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia.

3.3.3. Variabel Bebas



Variabel bebas (*independent variabel*) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain baik secara positif maupun negative (Sekaran : 2006). Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia.

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2008: 115). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai PT. Denso Manufacturing Indonesia, maka populasi dalam penelitian ini digolongkan populasi terbatas.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002:109). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *Random Sampling*, yaitu cara pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam sampel tersebut. Untuk pengambilan jumlah anggota sampel digunakan rumus Slovin dalam Husein Umar (2005 : 78), yaitu :

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\n &= \frac{190}{1 + 190 \cdot (0.1)^2} = \frac{190}{2,9} \\n &= 65,5 \text{ dibulatkan menjadi } 70\end{aligned}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, dalam hal ini peneliti mengharapkan tingkat kesalahan ($e = 10\%$).

Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 70 sampel.

Tabel 3.3
Jumlah Populasi dan Sampel

Objek Penelitian	Populasi	Sampel
Pegawai PT. Denso Manufacturing Indonesia	190	70
Jumlah	190	70

3.4.1. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling random (*Random Sampling*) adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiono, 2010). Analisis dan pembahasan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Denso Manufacturing Indonesia, serta membandingkan pengaruh dari Kinerja Karyawan tersebut yang lebih dominan.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan beberapa metode antara lain:

Kuesioner

Kuesioner yaitu membuat daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden yang dipilih untuk diselidiki atau sebagai sampel.

Studi Kepustakaan



Studi Kepustakaan yaitu mempelajari buku-buku literatur dan bacaan-bacaan lain yang dapat membantu dalam pemecahan masalah.

Wawancara

Untuk mendapatkan informasi dan data primer PT. Denso Manufacturing Indonesia harus dilakukan melalui wawancara secara langsung dengan Direktur serta para Pegawai baik yang berstatus PNS maupun Honorer.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrument penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (2005 : 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan reability analisis menggunakan software SPSS 22.0 :

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai hitung (kolom corrected item-total correlation) dengan r table (harus lihat tabel t) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) $>$ 0,3.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Reabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari,2010:126).

3.6.2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah bagian ilmu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Suharyani dan Imam, 2001: 15).

3.7. Uji Asumsi Klasik

Yaitu untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi antara lain :

a. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Normal P-P Plot regression* terhadap model yang diuji. (Santoso, 2003:214). Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi ini tidak memenuhi kaidah asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Multicollinearity adalah suatu keadaan terjadinya satu atau lebih variabel bebas yang berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna dengan variabel bebas lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala *Multicollinearity* dilihat dari *Value Inflation Factor (VIF)* variabel bebas terhadap gejala terikat (Santoso 2003:206). Apabila nilai VIF tidak melebihi 5, maka mengidentifikasi bahwa dalam model tidak terdapat *Multicollinearity*. Jika *non multicollinearity* tidak terpenuhi atau terjadi *multicollinearity* yang tinggi akan menyebabkan :

- *Standard error* koefisien parameter yang dihasilkan akan meningkat bila terjadi peningkatan *collinearity* diantaranya variabel bebas.
- Adanya kondisi pada poin satu akan menyebabkan *confidence interval* dari parameter yang diduga semakin melebar.
- *Confidence interval* yang semakin melebar menyebabkan probabilitas menerima hipotesis yang salah semakin besar.
- *Standard Error* sangat sensitif terhadap perubahan data meskipun sangat kecil.

c. Uji Heteroskedastisitas

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut (Ghozali, 2006). Jika membentuk pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas. Jika diagram pencar tidak membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas (Prastito, 2004:155 dalam Ramdhany, 2010).

3.8. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.8.1. Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda yaitu untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen. Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimna	:	Y	:	Kinerja Karyawan
		α_0	:	Konstanta
		β	:	Koefisien regresi parsial
		X_1	:	Kedisiplinan
		X_2	:	Lingkungan Kerja

3.8.2. Pengajuan Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji F. pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak empat kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji Hipotesis Pertama (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja) terhadap Variabel Dependen (Kinerja Karyawan).

Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0,$ Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara variabel Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq 0, \beta_2 \neq 0,$ Ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara variabel Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam pengujian ini digunakan taraf signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasan (d.f) = k-1, n-k, dapat diketahui melalui hasil penghitungan SPSS 20.0.

Kesimpulan yang diambil adalah jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan f_{tabel} derajat kebebasan = (k-1, n-k)

2. Uji Hipotesis Kedua (Uji F)

Pengujian ini dimaksud untuk mengetahui apakah kedua variabel tersebut secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel dependen, dengan hal ini yaitu variabel Kinerja Karyawan.

Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:



$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0,$

Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara variabel Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq 0, \beta_2 \neq 0,$

Ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara variabel Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam pengujian ini digunakan taraf signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasan (d.f) = k-1, n-k, α), dapat diketahui melalui hasil penghitungan SPSS 20.0.

Kesimpulan yang diambil adalah jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan f_{tabel} derajat kebebasan = (k-1, n-k, α)



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

- Anorogo dan Widiyanti, (2003). *Perilaku organisasi*. Bandung, PT. Cipta karya.
- Arikunto, Suharsimi. (2002) *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta, PT Rineka Cipta.
- As'ad. (2001) *Psikologi Industri*. Yogyakarta, Liberty. Balfour.
- Dessler, Gary. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT Indeks.
- Dharma, Agus. (2001). *Manajemen Supervisi*. Jakarta, CV. Raja Grafindo Persada.
- Fisher, Dalmar. (2000). *Communication in Organization*. Bombay, Jaico Publish.Gibson, dkk. (2007). *Organizations: Behaviour, Structure and Process*. Boston, McGraw-Hill Companies Inc.
- Gerhart, Hollenbeck Gerhart Noe dan Wright. (2006). *Fundamentals of Human Resources Management*. New York, McGraw-Hill.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Handoko, T. Hani, (2005). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- James, Stoner. (2005). *Manajemen*. Jakarta, Penerbit PT. Prenhallindo.
- Lyas, Y. (2005). *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian*. Depok, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- Malayu, Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.
- Mondy, R. Wayne, and Robert, M. Noe. (2003). *Human Resource Management*. USA, Ninth Edition.: Prentice Hall.
- Mulyanto, H dan Wulandari, A. (2010). *Metode dan analisis*. Semarang, CV Agung.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Munandar, M. (2001). *Perencanaan kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta, BPFE Universitas Gajah Mada.

Utisemito, S dan Alex. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta, Ghalia Indonesi.

Prawirosentono,S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, BPEE.

Riduwan. (2003). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung, Alfabeta.

Robert, Mathis, L dan Jhon, Jackson, H. (2000) *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta, Penerjemah Jimmi sadeli dan Bayu prawira Hie, Penerbit Salemba Empat.

Sastrohadiwidyo, B. Siswanto. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta, PT. Bumu Aksara.

Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bamdung, CV Refika Aditama.

Singodimedjo dalam Sutrisno, Edi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dsiplin Kerja*. Jakarta, Kencana.

Sondang, P Siagian. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.

Stephen, P Robbins. (2002). *Organizational Behavior*. Amerika, Prentice Hall, Englewood Cliff.

Suarli, S & Bahtiar. (2002). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktik*. Jakarta, Erlangga.

Suwatno dan Donni, Juni Priansa. (2001). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung, Alfa Beta.

© 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

