

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Keberhasilan itu dipengaruhi oleh salah satu faktor penting yaitu Sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan perilaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan.

Setiap perusahaan bertujuan untuk memperoleh laba atau profit yang memuaskan. Untuk mencapai tujuan itu harus didukung dengan adanya kinerja karyawan yang baik. Karyawan merupakan aset berharga yang mana perlu adanya pelatihan dan pembinaan dengan baik dari perusahaan dan memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin, sehingga mampu menghasilkan output yang optimal.

PT. Harmoni Makmur Sejahtera (HMS) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor dan perusahaan ini juga merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa di bidang konstruksi yang ikut berperan dalam pemenuhan kebutuhan pembangunan infra dan struktur di Indonesia. Perusahaan besar yang bergerak selama lebih 25 tahun ini telah diberikan kepercayaan dalam pembangunan beberapa proyek khusus, baik dari pemerintah maupun dari sektor swasta. Perusahaan ini telah membentuk beberapa wilayah kantor cabang dimana salah satunya adalah tempat penelitian penulis pada PT. Harmoni Makmur Sejahtera cabang Asahan-III yang terletak di Jalan Sigura-gura Desa Batumamak, Aek Songsongan Kab. Asahan.

Hadirnya beberapa perusahaan baik perusahaan negeri maupun swasta di daerah Asahan-III ini dikarenakan adanya proyek pembangunan Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) Asahan-III, yang mana salah satunya adalah PT. Harmoni Makmur Sejahtera cabang asahan-III Yang bekerja sama dengan pihak PT PLN (Perusahaan Listrik Negara). Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2017 yang mana pada saat ini perusahaan memiliki karyawan sebanyak 33 orang dengan jumlah karyawan pria sebanyak 23 orang dan wanita 10 orang.

Setiap perusahaan haruslah memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Faktor manusia dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat besar, karena tanpa didukung oleh unsur manusia yang berkualitas dan dikelola dengan baik maka faktor produksi lainnya tidak akan berperan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang penting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat mempengaruhi semangat kerja para karyawan. Lingkungan kerja menceritakan tentang semua hal yang ada dalam ruang kerja atau di area para pekerja yang dapat berpengaruh dalam kinerjanya. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan akan banyak mendapatkan keuntungan.

Terkait dengan lingkungan kerja yang ada pada kantor cabang PT. Harmoni Makmur Sejahtera ini, peneliti mendapatkan informasi dimana fasilitas yang ada sudah cukup memadai, namun ada yang perlu diperbaiki maupun ditambah. Adapun beberapa karyawan yang mengeluhkan beberapa fasilitas yang kurang baik di lingkungan kantor, diantaranya koneksi jaringan internet yang kurang baik, jumlah mesin fotocopy yang terbatas, dan sebagainya. Selain masalah fasilitas, desain tata letak yang kurang rapi di beberapa ruang kerja, dan adapun dokumen yang menumpuk dikarenakan kurangnya lemari yang tersedia, serta pencahayaan yang kurang baik terhadap area kantor sehingga menjadi hambatan dalam karyawan melakukan pekerjaan tersebut.

Permasalahan yang ditemukan pada PT. HMS cabang Asahan-III ini tentu menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan dalam meningkatkan aktivitas kerja karyawan.

Berikut adalah tabel hasil pra-survey pada 33 karyawan PT Harmoni Makmur Sejahtera 2021:

Tabel 1.1

Hasil Pra-survey Lingkungan kerja di PT. Harmoni Makmur Sejahtera

No	Lingkungan kerja	S	persentase	TS	Persentase
----	------------------	---	------------	----	------------

1	Lingkungan fisik yang memadai	24	72%	9	27%
2	Lingkungan Non-fisik yang sehat	27	81%	6	18%

Sumber : Observasi dengan 33 karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera 2021

Hasil pra-survey dalam tabel 1.1 tersebut menunjukkan sebanyak 24 karyawan berpendapat setuju bahwa lingkungan fisik di PT. Harmoni Makmur Sejahtera memadai dengan presentase 72%. Lingkungan secara non-fisik juga dapat dikatakan sehat karena sebanyak 27 orang atau 81% setuju pada hasil pra-survey yang peneliti lakukan. Menurut hasil pra-survey ini, secara umum dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di PT. Harmoni Makmur Sejahtera sudah cukup baik. Namun belum dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana tidak hanya faktor dari luar (ditempat karyawan bekerja) tetapi terdapat faktor yang berasal dari dalam yaitu dari karyawan itu sendiri. Salah satu faktor tersebut adalah disiplin kerja karyawan. Seorang pemimpin haruslah bisa memahami dan mengaplikasikan disiplin kerja didalam lingkungan organisasi. Berhasil atau tidaknya seseorang pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi tergantung bagaimana pemimpin itu dapat memberikan dorongan kerja terhadap bawahannya melalui kegiatan disiplin kerja dalam suatu organisasi, karena tujuan utama disiplin kerja adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan atau organisasi berusaha menanamkan rasa disiplin agar tugas dapat terselesaikan dengan benar, tepat, cepat, dan efektif. Sikap disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab dan integritas karyawan. Tujuan perusahaan mudah tercapai jika karyawan memiliki disiplin kerja yang menyebabkan karyawan akan bekerja dalam waktu yang efektif dan efisien ketika bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dan mencegah potensi terjadinya hal-hal yang berpotensi merugikan perusahaan.

Berikut adalah tabel rekapitulasi absensi PT. Harmoni Makmur Sejahtera cabang Asahan-III dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020:

Tabel 1.2
Rekapitulasi absensi PT. Harmoni Makmur sejahtera tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Rata-rata Tahun	Jumlah Absen	Jumlah Hari	Persentase (%)
-------	-----------------	-------------------------	--------------	-------------	----------------

		Izin	Sakit	Alpa		Kerja	
2018	31	10	6	3	19	324	5.8%
2019	31	14	4	5	23	324	7%
2020	33	15	11	4	31	324	9.5%

Sumber : Data sekunder PT. Harmoni Makmur Sejahtera 2018-2020

Dapat dilihat dari tabel 1.1 diatas bahwa tingkat absensi karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera, yaitu pada tahun 2018 dengan persentase sebesar 5.8%, pada tahun 2019 dengan jumlah presentase 7%, dan selanjutnya pada tahun 2020 berjumlah 9.5% . Dalam hasil pra-survey ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan di PT. HMS cabang Asahan-III ini yang tidak disiplin dalam hal kehadiran. Dan pelanggaran disiplin kerja karyawan pada setiap tahun meningkat hal ini membuktikan adanya kondisi yang buruk terhadap kinerja karyawan.

Terwujudnya kinerja yang optimal baik secara efektif dan efisien, perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada disalamnya.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan terhadap bapak Rudi Chaniago selaku HRD (Human Resources Development) PT. HMS cabang Asahan-III, terdapat 2 faktor yang diindikasikan memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Harmoni Makmur Sejahtera. Hal ini diperkuat berdasarkan hasil pra-survey kepada 33 karyawan perusahaan yang diperkenankan untuk memilih 2 faktor yang diindikasikan memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Faktor yang memengaruhi kinerja pada PT. Harmoni Makmur Sejahtera

No	Faktor yang memengaruhi	Respon	Persentase (%)
1	Gaya kepemimpinan	11	16%
2	Lingkungan kerja	18	27%

3	Displin kerja	15	22%
4	Motivasi	9	13%
5	Beban kerja	7	10%
6	Kepuasan kerja	2	3%
7	Komitmen	4	6%

Sumber : Observasi pada 33 karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera tahun 2021

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 1.1 ,terlihat bahwa dua faktor tertinggi adalah lingkungan kerja sebesar 27% atau sebanyak 18 respon dan disiplin kerja sebesar 22% atau sebanyak 15 respon. Sedangkan faktor paling kecil yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan karyawan yaitu 3% atau sebanyak 2 respon saja.

Dari sumber data yang diolah menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. HMS cabang Asahan-III kurang maksimal dan dengan masih banyaknya jumlah karyawan yang mengalami keterlambatan setiap harinya merupakan masalah yang tidak bisa dibiarkan begitu saja oleh pihak perusahaan, karena masalah tersebut akan mengakibatkan semakin menurunnya kinerja karyawan dan dapat mempengaruhi aktivitas kerja karyawan. Dan adapun upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian secara mendalam tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja dan masalah ini menjadi penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera (Studi Kasus Kantor Cabang Asahan III)”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka identifikasi masalah yang dapat dibuat oleh penulis adalah:

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harmoni Makmur Sejahtera cabang Asahan-III?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harmoni Makmur Sejahtera cabang Asaha-III?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harmoni Makmur Sejahtera cabang Asahan-III?

Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa tujuan yang ingin penulis capai, yaitu adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera cabang Asahan-III
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Harmoni makmur sejahtera cabang Asahan-III
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harmoni Makmur Sejahtera cabang Asahan-III

Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang baik untuk berbagai pihak, diantaranya:

- a. Bagi Penulis
Sebagai sarana untuk menerapkan dan mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama masa studi dimana dapat memperluas wawasan dan pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama mengenai lingkungan dan disiplin didalam dunia kerja.
- b. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan Informasi dan masukan pada bagi pihak PT. Harmoni Makmur Sejahtera cabang Asahan-III dalam memecahkan dan mengantisipasi masalah yang dihadapi perusahaan dan meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan.
- c. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan
Sebagai Tambahan literature keperpustakaan dibidang penelitian mengenai Pengaruh lingkungan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan
- d. Bagi peneliti selanjudnya
Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk menghasilkan data-data yang lebih sempurna yang berhubungan dengan topik yang penulis angkat.

BAB II

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Afandi (2018:66) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Adapun pendapat Sunyoto (2015:38) menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Kholil, *dkk.*, (2014) lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi. Berbeda dengan pendapat Budianto, *dkk.*, (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja, lingkungan kerja akan mempengaruhi para karyawan sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktivitas instansi. Kondisi tempat kerja dapat dikatakan baik atau sesuai dengan apa yang diperlukan apabila manusia bisa melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Yulianti, 2018)

Adapun penjelasan di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah satu hal yang penting dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan

bersungguh-sungguh sehingga tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat menjadi lebih baik.

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut siagian (2014:59) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan tempat kerja atau lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung.

- a. Bangunan tempat kerja. dimana terjadi ketertarikan atas bangunan yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Peralatan kerja yang memadai.
- c. Fasilitas memadai. seperti adanya tempat untuk istirahat atau menghilangkan lelah sejenak serta tempat ibadah.
- d. Tersedianya sarana angkutan yang mendukung karyawan untuk datang tepat waktu.

2. Suasana kerja atau lingkungan non fisik (*non-physical working environment*)

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat.

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja.

b. Hubungan atasan dengan karyawan.

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan.

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan secara efektif dan efisien.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayati (2017:28) diantaranya adalah:

a. Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Cahaya sangat besar manfaat nya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Perlu diperhatikan bahwa adanya penerangan yang cukup terang tetapi tidak menyilauikan. Cahaya yang kurang terang akan memperlambat pekerjaan dan banyak mengalami kesalahan. pada akhirnya akan menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperature ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan dengan temperatur luar apabila terjadinya perubahan suhu tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Hal ini dapat mempengaruhi kerja karyawan.

c. Sikrulasi udara

Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan yang mana dapat mengakibatkan keadaan udara menjadi gerah.sehingga menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stres karyawan.

d. Kebisingan di tempat kerja

Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

e. Bau tidak sedap

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

f. Keamanan Bekerja

Keamanan bekerja untuk sebuah kantor memang harus di perhatikan baik untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan serta keamanan di lingkungan kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya tenaga petugas keamanan.

Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2008) yaitu:

1. Suasana Kerja

Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, ada pun suasana yang mencakup dalam kenyamanan itu meliputi :

- a. Penerangan atau cahaya yang jelas
- b. Suara yang tidak bising dan tenang
- c. Sirkulasi atau udara di tempat kerja

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hal yang dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah:

- a. Perasaan aman karyawan
- b. Adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimasukkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam perusahaan atau organisasi. Robbins dan Coulter (2018:118) menyatakan bahwa Disiplin adalah “Tindakan-tindakan yang diambil seorang manajer atau pimpinan perusahaan untuk menegakkan pedoman-pedoman dan peraturan-peraturan organisasi”. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku

karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha untuk bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain, serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Hasibuan (2013:193) Disiplin adalah kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sementara Rivai (2013:825) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan atau manager perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Mangkunegara (2011:129) Menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksana standar organisasi, dimana pelatihan yang mengarahkan pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik lagi. Dari uraian defenisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasi perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan.

Jenis-jenis disiplin

Rivai (2011:285), menyatakan bahwa terdapat beberapa bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
3. Prespektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan *displiner*.
4. Prespektif utilitarian, yaitu fokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2014:194) pada dasarnya terdapat beberapa faktor disiplin kerja yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Suatu tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan, agar karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan suatu pekerjaannya. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal.

2. Teladan pimpinan

Seorang pemimpin harus menjadi contoh yang baik, karena dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan pegawai akan baik.

3. Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Dimana sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diberlakukan sama dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan melekat

Hal ini dimana atasan harus aktif dan turun langsung dalam mengawasi perilaku yang dilakukan karyawan.

6. Sanksi hukuman

Berat atau ringannya sanksi karyawan dapat mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan. Sanksi tidaklah harus ringan dan berat, sehingga karyawan dapat mengubah perilakunya dan tidak mengulangnya kembali.

7. Ketegasan

Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan hukuman yang telah ditentukan.

Indikator-indikator disiplin kerja

Menurut Afandi (2018:21) terdapat indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Ketaatan waktu

- a. Masuk kerja tepat waktu
- b. Penggunaan waktu

- c. Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja
2. Tanggung jawab kerja
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target pekerjaan
 - c. Membuat laporan kerja harian

Kinerja

Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan dan keberhasilan perusahaan. Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Rivai dan Basri dalam Sinambela (2012:5) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari penjelasan para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan kinerja juga merupakan proses pelaksanaan pekerjaan yang menghasilkan keberhasilan pada periode tertentu berdasarkan persyaratan yang telah disepakati sesuai dengan harapan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mengkunegara (2013:67) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*) dimana karyawan yang memiliki IQ rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan dan mudah mencapai kinerja yang diterapkan.

2. Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam Kasmir (2016:189) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, sehingga memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Kepemimpinan & Gaya kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dan mengikuti apa yg diperintahkan atasannya. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawannya

6. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi tempat bekerja

7. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam pekerjaan.

8. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Indikator-indikator kinerja karyawan

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2014), yaitu:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja, serta dan prasarana yang digunakan.

Menurut Dharma (2012:83), mengemukakan indikator kinerja terdapat dalam beberapa hal yaitu:

1. Konsisten: Fokus akan sesuatu hal yang dikerjakan dan tidak berubah-ubah.
2. Tepat: Dimana karyawan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara benar.
3. Menantang: Seorang karyawan dapat mengerjakan pekerjaan diluar pekerjaan yang biasa dilakukan
4. Terukur atau dapat diukur: Dapt dinilai dari hasil kerja yang dikerjakan oleh seorang karyawan.
5. Dapat tercapai: Seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan pekerjaan yang diharapkan
6. Disepakati: Disetujui oleh pemberi kerja dan menerima pekerjaan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan

7. Dihubungkan dengan waktu: Seorang karyawan yang mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan sesuai dengan deadline atau ketetapan waktu yang ditentukan.
8. Berorientasi kerja kelompok: Mampu bekerja sama secara Tim atau berkelompok dalam menyelesaikan tugas dan sama-sama mencapai target perusahaan.

Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat membantu menulis untuk dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang memiliki kesamaan dalam penelitian, dan kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Data Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Aan Hardi yana, Farina Helwiyan (2011)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung.	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja(Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Penelitian ini memiliki hasil bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Kabupaten Bandung.
2	Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, dan Arik Prasetya (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Studi pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara	Lingkungan Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja Non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

					karyawan kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara.
3	Agung (2017)	Pengaruh Disiplin, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru	Disiplin (X1) Pengalaman (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan(Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Dari hasil analisa, Disiplin Berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Pengalaman berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan kerja berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja Karyawan.
4	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.	Kedisiplinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja(Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.
5	Diah Indriyani Suwondo dan Eddy Madiono	Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja	Lingkungan Kerja,(X1) Disiplin Kerja, (X2) dan Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara Individual dan secara bersama-sama antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

	Sutanto 2015	Karyawan, dengan studi kasus karyawan Bank di kota Malang	Karyawan (Y)		berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Bank di kota Malang.
6	Rizqi Amelia wati dan Rini (2015)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Kepemimpinan , (X1) Lingkungan Kerja, (X2) Kompensasi, (X3) Kinerja Karyawan, (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian Ini adalah: Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV.Fan Jaya Logam.
7	Kusniawati, dkk	Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis	Lingkungan Kerja,(X1) Disiplin Kerja, (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dan secara bersamasama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2021

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi Lingkungan kerja di kantor cabang PT. Harmoni Makmur Sejahtera – Asahan III yang masih belum baik memberikan pengaruh yang kurang baik pula terhadap kinerja karyawan. Ketidaksiadanya fasilitas kerja yang memadai maupun desain tempat yang kurang menarik cenderung menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Rahmawati, (2014:2) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rizqi Ameliawati dan Rini (2015) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pada umumnya disiplin yang baik apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Diah Indriyani Suwondo dan Eddy

Madiono Sutanto (2015) menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank dikota Malang serta mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memberi kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat ditarik hipotesis yaitu :

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

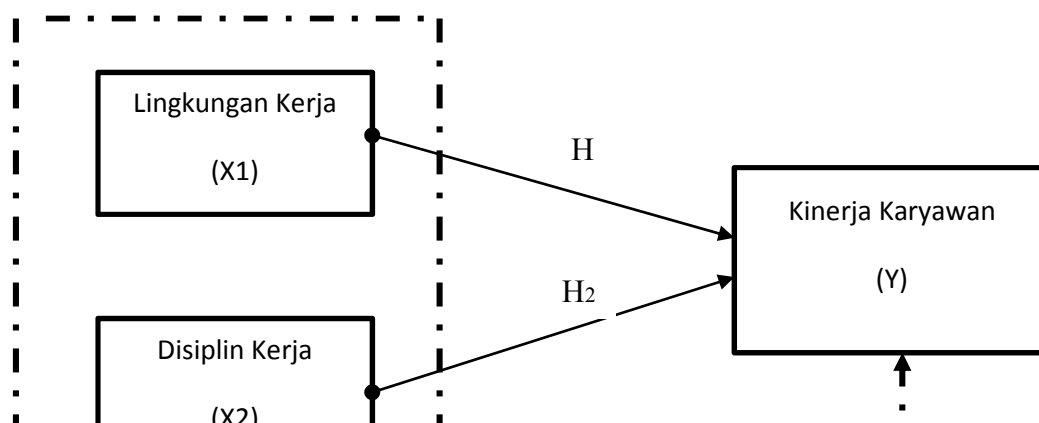
Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan mempunyai lingkungan kerja yang buruk maka semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik berkurang, terlebih hal tersebut didukung dengan rendahnya disiplin yang dimiliki oleh seorang karyawan. Disiplin yang rendah dan lingkungan kerja yang buruk dapat membuat para karyawan tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pihak perusahaan dengan baik.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja, keduanya akan menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan penelitian terdahulu dimana variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan maka harus menegakkan disiplin dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan tenang. Untuk itu berdasarkan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir

Gambar 2.2
Kerangka Berpikir



Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan hubungan antara dua variabel atau lebih yang sifatnya sementara, dan merupakan panduan dalam verifikasi. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harmoni Makmur Sejahtera cabang Asahan-III
- H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harmoni Makmur Sejahtera cabang Asahan-III
- H3: Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harmoni Makmur Sejahtera cabang Asahan-III

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka, data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan informasi ilmiah dibalik angka angka tersebut. Penelitian ini dilakukan melalui survey dengan menggunakan metode eksploratif dimana penelitian yang peneliti lakukan dalam hal ini membuat selebaran kuesioner dengan menggunakan tanggapan dari para responden yang terdapat pada objek penelitian, yaitu pada karyawan di kantor PT. Harmoni Makmur Sejahtera cabang Asahan-III

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Harmoni Makmur Sejahtera cabang Asahan III. Desa Batumamak, Kec. Aek songsongan- Kab. Asahan. Sumatra Utara. Penelitian ini dimulai dari bulan, Juli 2021 sampai dengan sekarang.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Harmoni Makmur Sejahtera cabang Asahan-III, dimana karyawan yang bertugas pada perusahaan ini berjumlah sebanyak 33 karyawan. Oleh karena populasi dibawah 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Metode ini disebut dengan sensus.

3.3.2 Sampel

Sampel penelitian merupakan bagian populasi yang akan diteliti. sampel merupakan bagian dari suatu populasi yang diambil dengan cara tertentu sebagaimana yang ditetapkan oleh peneliti Gunawan (2013:30). Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 33 sampel.

Adapun bentuk teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2010:122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menggunakan semua anggota populasi menjadi sampel. Teknik sampling jenuh dipilih sebab jumlah populasi penelitian dalam penelitian ini cukup sedikit sehingga seluruh populasi layak untuk dijadikan sampel dalam penelitian.

3.3.3 Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *nonprobability Sampling* yaitu menentukan sampel berdasarkan tujuan penelitian sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, dimana kriteria tersebut adalah Seluruh karyawan yang bekerja di kantor cabang PT. Harmoni Makmur Sejahtera Asahan_III.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Sumber data dalam penelitian adalah “subjek dari mana data dapat diperoleh”. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda, kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Dalam pengumpulan data pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik riset lapangan (*survei*) dimana pengumpulan datanya dengan cara menyebarkan kuisioner yang berisi lembaran pertanyaan dan pernyataan terhadap kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder penelitian ini adalah data yang sudah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh pihak lain seperti jurnal dan studi pustaka yang dapat memberikan informasi bagi penelitian yang diperoleh dan berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penulisan proposal skripsi ini adalah:

1. Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden karyawan PT. Harmoni makmur sejahtera cabang Asahan-III untuk dijawab. Adapun skala yang dilakukan yaitu skala likert yang mana digunakan untuk memperoleh data mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawannya.

2. Wawancara

Metode wawancara (*interview*) adalah metode atau cara pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada HRD (*human resource department*) yang mana menangani berbagai hal didalam ruang lingkup karyawan nya sehingga memperoleh data dari lokasi penelitian terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

3.5.1 Teknik Pengukuran Data

Teknik pengukuran data yang digunakan adalah skala likert, karena metode ini mudah dipahami. Metode skala likert ini menjelaskan responden yang diminta menyatakan setuju atau

tidak setuju atas berbagai pertanyaan yang berhubungan dengan atribut obyek yang diteliti. Maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lima alternatif jawaban yaitu:

Tabel 3.1
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiono, 2016

3.6 Identifikasi dan Defenisi Oprasional Variabel

3.6.1 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2016:38)

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (*dependent*), baik secara positif maupun negatif (Ghozali, 2011). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X₁), dan Disiplin Kerja (X₂).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini juga disebut variabel akhir atau variabel aendongen atagu variabel akibat (Ghozali, 2011). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional variabel adalah suatu devenisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun variabel penelitian beserta defenisi oprasionalnya dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Variabel dan Indikator

Variabel	Defenisi Oprasional	Indikator	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Sumber: Afandi (2018:66)	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	Skala Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja adalah Kesiediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sumber: Hasibuan (2013:193)	1. Ketaatan waktu disiplin a. Masuk kerja tepat waktu b. Penggunaan waktu c. Tidak mangkir/tidak bekerja 2. Tanggung jawab kerja a. Mematuhi aturan perusahaan. b. Target pekerjaan c. Membuat laporan	Skala Likert

		kerja harian.	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber: Mangkunegara (2011:67)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsisten 2. Tepat 3. Menantang 4. Terukur atau dapat diukur 5. Dapat tercapai 6. Dikepakati 7. Dihubungkan dengan waktu 8. Berorientasi kerja kelompok <p>Sumber: Dharma (2012:24)</p>	Skala Likert

3.7 Uji validitas dan reabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Ghozali (2013:57), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika kuesionernya mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dihitung dengan menggunakan aplikasi SPSS yakni dengan membandingkan nilai r tabel untuk *degree of freedom* ($df = n-2$). Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,5$. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, maka dapat dilihat pada tampilan output *cronbach alpha* pada kolom *correlated item total correlation*. Jika r tabel dan nilainya positif, maka indikator tersebut dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Bila suatu alat

pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel.

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas adalah untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir pertanyaan dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten Torang (2012:19). Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach alpha* < 0,60.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

(Ghozali, 2016:160) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Selain itu dengan melihat normal probability plot, yang membandingkan distribusi sesungguhnya dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis lurus diagonalnya.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali,2011: 125). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada kolerasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat kolerasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka

model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Untuk mendeteksi adanya problem multikolinearitas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Regresi yang baik memiliki VIF di sekitar angka 1 (satu) dan mempunyai angka *Tolerance* mendekati 1 (Santoso, 2010: 206).

3.9 Metode Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya mengelola data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

A. Analisis Regresi Berganda

Metode analisis linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Metode ini dilakukan agar mengetahui seberapa besar variabel bebas (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Penulis menganalisis data ini menggunakan bantuan software SPSS *for windows*. Adapun persamaan regresi sampelnya adalah :

$$Y_i = b_0 + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + e_i;$$

$$i = 1, 2, \dots, n$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

e = Galat (disturbance error)

X1 = Lingkungan Kerja

b1=Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

b2=Koefisien Regresi Disiplin Kerja

X0 : b1 = 0 = 1, 2

Secara regresi tidak terdapat dari variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

X1 : b1 ≠ 0 = 1,2

Secara regresi terdapat dari variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

3.9.1 Uji Parsial (t)

Uji -t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

Untuk lingkungan kerja

Ho : $b_1 = 0$, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : $b_2 > 0$, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Untuk Disiplin Kerja

Ho : $b_2 = 0$, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha : $b_2 > 0$, artinya disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima.
- Bila $T_{hitung} < T_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_o diterima.

3.9.2 Uji Simultan (f)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hipotesis yang diajukan dalam uji F adalah sebagai berikut :

Ho : $b_1, b_2 = 0$, artinya lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : $b_1, b_2 \neq 0$, artinya lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan Suliyanto (2011:16) adalah sebagai berikut :

- Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima
- Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_o diterima

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) artinya variabel digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien

determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.