

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.

PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera kecamatan Bangko Pusako merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri pengolahan buah kelapa sawit yang mulai beroperasi pada awal November 2015 yang memproduksi *Crude Palm Oil (CPO)*, *Palm Kernel* dan Cangkang . Kelapa sawit sebagai tanaman penghasil minyak sawit dan inti sawit merupakan salah satu primadona tanaman perkebunan yang menjadi penghasil devisa non migas bagi Indonesia.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan per bagian PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir Kecamatan Bangko Pusako

Uraian	Jumlah
Bagian Umum	11
Bagian Proses	70
Bagian Lab	7
Bagian PSQM	18
Keamanan	7
Gudang	2
Total	115

Sumber : PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan keseluruhan PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako adalah 115, 104 diantaranya adalah karyawan yang bekerja di bagian lapangan. Yang tidak termasuk karyawan yang bekerja di bagian lapangan yaitu bagian umum.

Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit yang lebih besar. Keberhasilan dengan diterapkannya disiplin yang tinggi dalam suatu perusahaan tidak lepas dari kemampuan pimpinan dalam menegakkan peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari pada karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, (Hasibuan 2013 : 193). Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan atau kelompok. Bila

karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Selain kedisiplinan karyawan ada juga lingkungan kerja yang dimana dapat mempengaruhi berjalannya kinerja karyawan secara individu, yang dimana seseorang pada umumnya memandang bahwa lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa nyaman dan aman bagi mereka secara fisik maupun nonfisik akan membuat seseorang menjadi betah dan loyal dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang. Setiap karyawan ingin memiliki lingkungan kerja yang nyaman agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik. Jika lingkungan kerja tidak nyaman maka pekerjaan akan terganggu. Agus Ahyari mengatakan bahwa, lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan (kondisi) dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajer perusahaan. Hal ini menyangkut penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan perusahaan Ahyari (1998) dalam Nuraini (2013:98).

Sterk (2005) menjelaskan bahwa setiap karyawan menghapkan lingkungan kerja yang baik, bersih, aman, dan nyaman. Karyawan cenderung lebih menyukai lingkungan kerja dengan fasilitas yang baik, lengkap dan perlengkapan kerja yang memadai karena dapat menunjang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan menyelesaikan tugas nya. Selain itu karyawan juga mengharapkan adanya keluasaan pribadi, privasi serta kebebasan individu dalam pekerjaan. Kemudian Chao et al. (2003) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan yang tidak nyaman dan tidak sehat dapat menurunkan tingkat moral karyawan maupun produktivitas sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Secara kualitas yang merupakan mutu atau hasil pekerjaan yang mampu dihasilkan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Hal tersebut digambarkan dari penilaian kinerja karyawan PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera pada tabel rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera berikut :

Tabel 1.2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako 2019-2020

Skor Indeks Prestasi Kumulatif	Nilai	Jumlah			
		2019	% Pencapaian	2020	% Pencapaian
9-10	A	80	84,8 %	55	46,2 %
8-9	B	28	15,2 %	43	42,8 %
7,5-8	C	0	0	17	9,0 %
7-7,5	D	0	0	0	0
6-7	E	0	0	0	0
Total		108	100 %	115	100%

Sumber : PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako 2020

Dengan kategori penilaiannya berupa kualitas kerjanya, tanggung jawab terhadap pekerjaannya, kerjasama dengan rekan kerja, disiplin kerja, dan inisiatif karyawan terhadap pekerjaannya. Maka dari tabel diatas diketahui nilai kinerja karyawan PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako pada tahun 2020 turun bila dibandingkan dengan nilai kinerja karyawan tahun 2019. Karyawan yang memperoleh nilai A turun 80 orang (84,8%) menjadi 55 orang (46,2%). Karyawan yang memperoleh nilai B meningkat dari 28 orang menjadi (3,2%) menjadi 43 orang (42,8%). Sementara karyawan PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako pada tahun 2019 tidak ada yang memperoleh nilai C , di tahun 2020 terdapat 17 orang (9%).

Bagi perusahaan keberhasilan usahanya sangat tergantung dari hasil yang diperoleh tenaga kerja di perusahaan tersebut atau bisa disebut dengan produktifitas kerja. Oleh karena itu perusahaan perlu terus mendorong tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja agar produktifitas mereka tetap baik.

Setiap perusahaan atau organisasi berusaha menanamkan rasa disiplin agar tugas dapat terselesaikan dengan benar, tepat, cepat, dan efektif. Beberapa fenomena dari disiplin yaitu adanya beberapa karyawan yang sering tidak hadir dalam bekerja dan selalu mengakhiri pekerjaan terlalu awal yang disebabkan karena kemalasan ataupun kurang bertanggung jawabnya karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil data yang didapatkan bahwa pelanggaran

disiplin kerja karyawan pada setiap tahun terus meningkat hal ini membuktikan adanya kondisi yang buruk terhadap kinerja karyawan tersebut.

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 terjadinya hal-hal yang berpotensi merugikan organisasi dan ada beberapa dimensi yang dapat dipakai untuk mengukur disiplin kerja menurut Rivai (2005) yaitu : kehadiran, tingkat kewaspadaan tinggi, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan kerja, dan bekerja etis.

Berikut adalah tabel rekapitulasi daftar hadir karyawan PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako pada tahun 2020.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Daftar Hadir Karyawan Pada PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako pada tahun 2020.

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Efektif Bekerja (Hari)		Absensi	
			Total Terlambat	Total Pulang Cepat	Total Alpha
2018	102	312	122	100	28
2019	108	312	97	60	30
2020	115	312	100	70	50

Sumber : PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako 2020

Berdasarkan tabel 1.3 bahwa pada tiap tahun masih terlihat keterlambatan yang tinggi, pada tahun 2018 jumlah keterlambatan mencapai 122 kali dapat dikatakan sangat tinggi, total pulang

cepat mencapai 100 kali, dan alpha sebanyak 28 kali, lalu pada tahun 2019 keterlambatan turun menjadi 97 kali, total pulang cepat 60 kali dan alpha naik menjadi 30 kali tetapi masih dikatakan bahwa keterlambatan ini masih tinggi dan pada tahun 2020 keterlambatan kembali meningkat menjadi 100 kali, pulang cepat naik menjadi 70 kali, dan alpha naik menjadi 50 kali. Jadi, masih disiplin kerja karyawan dengan tidak mengikutinya aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang membuat rendahnya kepedulian pegawai untuk mentaati aturan yang sudah ditetapkan.

Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang terjadi di PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako belum tertanam dengan baik di dalam diri para pegawai. Peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Frans Siagian SE, MM bagian Kepala Personalia diketahui bahwa hasil wawancara juga peneliti menemukan masalah yang cukup jelas selain dari tidak taatnya terhadap waktu seperti tidak masuk sesuai waktu yang ditentukan perusahaan dan masih banyaknya pegawai yang pulang cepat tidak sesuai jadwal, masih banyak juga karyawan yang tidak taat terhadap peraturan perusahaan, sehingga tidak selalu patuh dalam melaksanakan tugas. Jadi perusahaan sulit menanamkan disiplin yang baik kepada para karyawannya karena masih rendahnya kesadaran karyawan.

Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan mempunyai kinerja yang baik.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan karyawan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat. Demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah stress, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan jadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan, ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan lain-lain). Organisasi harus mampu menyediakan dua dimensi tersebut dalam keadaan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Maka dari itu, dari uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUSTIKA AGUNG SARANA SEJAHTERA ROKAN HILIR BANGKO PUSAKO”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako ?
- b. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako?
- c. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penulisan

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

1.3.1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin karyawan secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin karyawan dan lingkungan kerja secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam dibidang manajemen, khususnya masalah disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja.

b. Bagi perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dan kinerja yang baik pada PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako.

c. Bagi akademisi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain yang berminat meneliti masalah ini lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan pegawai untuk mengembangkan sikap dan layak terhadap pekerjaannya. Menurut David dalam Mangkunegara (2001: 129), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

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. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2009 : 94) 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 untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai, kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai, (Rivai, 2009 : 824).

2.1.2 Pendekatan Disiplin Kerja

Para ahli menyebutkan beberapa pendekatan untuk meningkatkan disiplin kerja (Marihot,2002:300-302), yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai menaati standard dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya, yang tujuannya adalah :

- a. Memperbaiki perilaku yang melanggar aturan
- b. Mencegah orang lain melakukan tindakan serupa
- c. Mempertahankan standar kelompok secara konsisten dan efektif

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif yaitu pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat. Tindakan indiscipliner biasa dilakukan melalui proses :

- a. Teguran lisan, kalau masih terulang
- b. Teguran tertulis (yang menjadi catatan negative bagi pegawai) , kalau masih terulang
- c. Skorsing satu minggu, kalau masih terulang
- d. Skorsing satu bulan, kalau masih terulang
- e. Memecat pegawai tersebut

4. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan. Organisasi atau perusahaan yang baik berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain :

- a. Peraturan jam masuk, pulang, dan istirahat
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja.

- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011 : 89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan
Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari

pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka (Black dalam Sutrisno, 2011:92).

2.1.4 Pentingnya Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006:194-198) : “ Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer yang baik dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

2.1.5 Indikator Disiplin

Dimensi dan indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018:21) dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau semua pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, yaitu :

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator :

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif

3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator :

1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
2. Target perusahaan
3. Membuat laporan kerja harian

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Amstrong (Bagus Kisworo, 2012-75) *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari system kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan ditempat kerja degan manajer dan rekan kerja mereka.

Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:1) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi di mana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal.

2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti,2001:21):

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000). Jadi lingkungan kerja nonfisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (2001:21), yaitu :

1. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja ialah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap keterangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktifitas.

2. Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar

karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara ditempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan.

3. Kebisingan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Lingkungan kerja yang memiliki suasana tenang sangat diperlukan karena pada saat *officer online* melayani pelanggan harus terbebas dari suara lain yang bisa terdengar oleh pelanggan. Suara bising ditimbulkan dari suara para officer yang online pada saat bersamaan dalam satu ruangan bisa mengganggu konsentrasi officer itu sendiri pada saat bekerja. 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 stress karyawan.

4. Penggunaan warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek.

Berdasarkan hal yang dikemukakan diatas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih. Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Komposisi warna sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja. Bila komposisi warna kurang pas bisa menimbulkan rasa jenuh dan sumpek sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja sehingga semangat kerja akan menurun yang dapat mengganggu produktivitas kerja.

5. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga.

Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

6. Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun kewanaman bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Kewanaman bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.

Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Nitisemito (1996) berpendapat bahwa “Apabila perusahaan dapat memberikan

jaminan keamanan, ketenangan dalam bekerja maka akan timbul semangat kerja dan gairah kerja”. Pendapat mengenai keamanan bekerja di atas menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis para karyawan dalam bekerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan gairah menurun sehingga mengurangi produktivitas kerja.

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2008: halaman) lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman 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 ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu factor yang dapat mempengaruhi karyawan 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 dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2012:18) kinerja adalah sesuatu hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dalam Sutrisno (2010 : 172) dinyatakan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Simamora (2013:61) kinerja adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Kinerja individu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh atau kelompok institusi (Nasution,2010 : 141). Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi keseluruhan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan. Kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam tujuan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam Kasmir (2016:189) tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti ini diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan, Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Demikian pulak sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasilnya juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dan mengikuti apa yang diperintahkan atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan hal ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau

suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sama sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja bersungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam pekerjaan. Komitmen ini juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya,

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sumgguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya waktu kerja selaalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Luthan dalam Kasmir (2016:194) berpendapat bahwa kinerja tidak hanyak dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti ;

- a. Pengetahuan
- b. Pekerjaan
- c. Keahlian
- d. Serta bagaimana seorang merasakan peran yang dibawakannya.

Kemudian Robbin dalam Kasmir (2016:194) mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor.

- a. Kemampuan atau *ability* (A)
- b. Motivasi atau *Motivation* (M)
- c. Dan Kesempatan atau *opportunity* (O)

Menurut Nitisemito (2008:109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain :

- a. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- b. Penempatan kerja yang tepat
- c. Pelatihan dan promosi
- d. Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya).
- e. Hubungan dengan rekan kerja.
- f. Hubungan dengan pemimpin.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Lohman (2003) dalam Abdullah (2014:145), indikator kinerja adalah suatu variable yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Dharma (2012:24) bahwa hamper semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang baru diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yang sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Dharma (2012:83), mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Konsisten :Fokus akan suatu hal yang dikerjakan dan tidak berubah-ubah.
2. Tepat : Menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara benar.
3. Menantang : Mengerjakan pekerjaan di luar pekerjaan yang biasa dilakukan
4. Dapat diukur : Dapat di nilai hasil kerja yang dikerjakan
5. Dapat dicapai : Pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik.
6. Disepakati : Disetujui pemberi kerja dan penerima pekerjaan.

7. Dihubungkan dengan waktu : Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan sesuai deadline yang ditentukan.
8. Berorientasi kerja kelompok : Mampu bekerja sama secara berkelompok dalam mengerjakan tugas.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Agung Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 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 pengaruh disiplin berpengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Pengalaman berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan.
2.	Nela Pima Rahmawanti , Bambang Swasto, dan Arik Prasetya (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Kantor	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

		Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara			nonfisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara
3.	Runtunuwu Lapian Dotulong	Pengaruh disiplin, penempatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado	Disiplin (X1) Penempatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil analisa menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4.	David Jurnal berkala ilmiah efisiensi Vol.15. No.05 tahun 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan	Lingkungan Kerja (X1) Pelatihan (X2) Penempatan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil analisa menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

		Nasional Provinsi Sulawesi Utara			karyawan.
5.	Desi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2017	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vinsa Indo Sejahtera Kota Pekanbaru	Disiplin Kerja (X) Motivasi Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Dari hasil analisa disiplin kerja, motivasi dan kepuasan berpengaruh postif terhadap kinerja karyawan
6	Sarwani SINERGI, Vol 6, Number 2 September 2016	The Effect Of Work Discipline and Work Environment On The Performance Of Employees On PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo	Work Discipline (X1) Work Environment (X2) The Performance (Y)	Analisis Linear Berganda	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau sebagian, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Dirangkum dari berbagai sumber

2.5 Kerangka Konseptual

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja individu mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Sutrisno (2010:172), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi .

Pengaruh antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangatlah erat, disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jika disiplin karyawan sangat tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dapat menjadi lebih baik.

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. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Lingkungan kerja menurut Amstrong (Bagus Kisworo, 2012:75) *the work onvironment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated ot work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari system kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-ara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer dan rekan kerja mereka.

2.5.1 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

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. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam

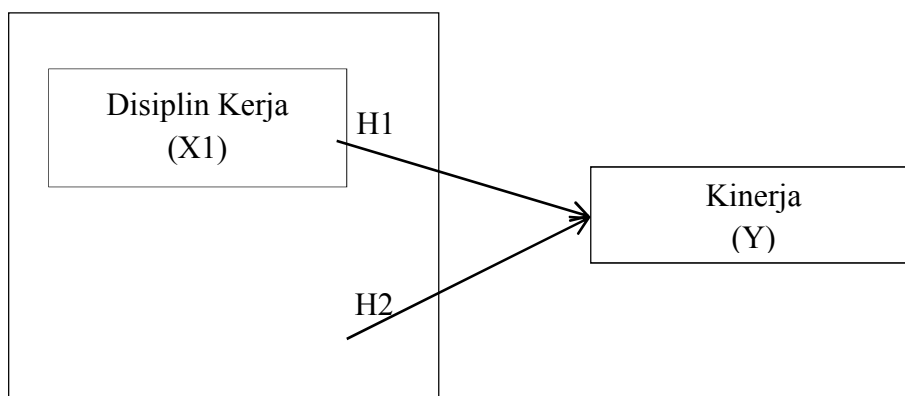
organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Maka karyawan akan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan (kinerja) yang memuaskan.

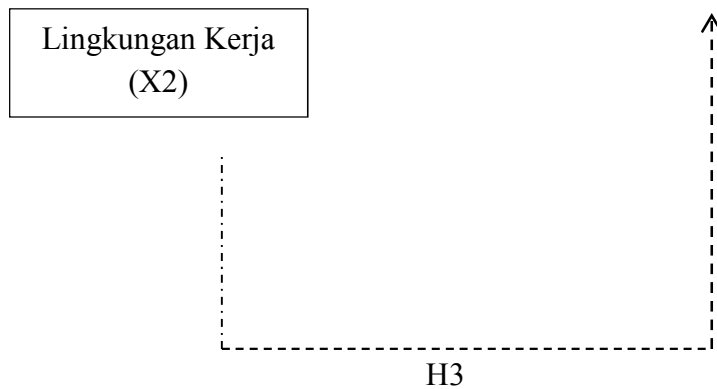
2.5.2. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menurut Amstrong (Bagus Kisworo, 2012:75) *the work onvironment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated ot work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari system kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-ara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer dan rekan kerja mereka.

Di dalam perusahaan lingkungan kerja sangat mempengaruhi karakteristik individu, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dan tentram dapat meningkatkan motivasi serta keinginan dalam diri untuk bekerja lebih baik. Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan, dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Gambar 2.1





Gambar 2.1 : Model Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh Disiplin (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Kasmir (2016:189) dan Nitisemito (2008:109)

Keterangan :

- : Hubungan secara parsial
- : Hubungan secara simultan

2.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah peneliti uraikan serta didukung oleh pertimbangan teoritis, hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako
- H3 : Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, gambar, dan foto.

Sugiyono (2014:6). Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2016:11).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT.Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako yang berlokasi di Bangko Mukti, Kecamatan Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir. Sedangkan waktu penelitian berlangsung pada bulan Oktober 2020 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan yang bertugas di bagian lapangan pada PT.Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako sebanyak 104 karyawan .

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2017:118)** sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penulis mengambil sampel dari populasi tersebut dengan menggunakan rumus Slovin.

Rumus Slovin yaitu sebagai berikut :

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

$$n = \frac{104}{1 + 104(0,1)^2}$$

$$n = \frac{104}{1 + 1,04}$$

$$n = \frac{104}{2,04}$$

$$n = 50,98$$

$$n = 50$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan

Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak orang 50 orang.

Adapun teknik penentuan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling* adalah cara mengambil sampel dengan memperhatikan strata (tingkatan) di dalam populasi PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako

Tabel 3.1 : Teknik Proportional Stratified Random Sampling

Jenis Bagian	Populasi	Sampel
Bagian Proses	70	$\frac{70}{104} \times 50 = 34$
Bagian Lab	7	$\frac{7}{104} \times 50 = 3$
Bagian PSQM	18	$\frac{18}{104} \times 50 = 9$

Bagian Keamanan	7	$\frac{7}{104} \times 50 = 3$
Bagian Gudang	2	$\frac{2}{104} \times 50 = 1$
Total	104	50

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto. Sugiyono (2014:6).

b. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan/scoring. Sugiyono (2014:6)

2. Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2014:402) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014:402) data sekunder adalah data atau sumber yang di dapat dari bahan bacaan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Sugiyono (2017:193) :

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

b. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako.

c. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan oleh bapak Frans Siagian SE, MM bagian Kepala Personalia PT. Mustika Agung Sarana Sejahtera Rokan Hilir Bangko Pusako.

3.6 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Nama Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas	<ul style="list-style-type: none">• Konsisten• Tepat• Menantang• Dapat diukur• Dapat dicapai• Disepakati	Likert

		yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Mulyadi (2015:64)	<ul style="list-style-type: none"> • Dihubungkan dengan waktu • Berorientasi kerja kelompok Dharma (2012:24)	
2.	Disiplin (X ₁)	<p>Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.</p> <p>Sutrisno (2009:87)</p>	<p>Dimensi Ketaatan waktu dan tanggung jawab, dengan indikator :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja 4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan 5. Target pekerjaan 6. Membuat laporan kerja harian <p>Afandi (2018:21)</p>	Likert
3.	Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 	Likert

		mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nitisemito,1982 dalam buku Nurani 2013:97).	3. Tersedia fasilitas kerja	
--	--	--	-----------------------------	--

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

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. 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 Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir pertanyaan dikatakan reliable apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten Torang (2012:19). Butir kuesioner dikatakan reliable (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliable jika *cronbach's alpha* < 0,60.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mengetahui apakah estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat

dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Suliyanto (2011:69), uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah terstandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya.

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

Menurut Suliyanto (2011:95) uji heteroskedastisitas merupakan alat uji dengan melihat adanya tindakan pola tertentu pada grafik. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain.

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 mengetahui ada tidak nya multikolinieritas antara variabel, dapat dilihat dari *TOL (Tolerance)* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas Suliyanto (2011:81).

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. Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data penulisan menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu suatu metode statistic yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Yang mana :

a = konstanta

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Lingkungan kerja

e = Nilai residu yaitu tingkat kesalahan (error)

3.9.1 Uji t (Uji Parsial)

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 Disiplin Kerja

$H_0 : b_1 = 0$, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a : b_1 > 0$, artinya disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Untuk Lingkungan Kerja

$H_0 : b_2 = 0$, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

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

Uji t dilakukan dengan ketentuan :

- 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_0 diterima.

3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, artinya disiplin kerja dan lingkungan 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 :

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

3.9.4 Skala Likert

Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode Skala Likert. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) *alternative* jawaban, maka untuk itu penulis menempatkan nilai (bobot) pada setiap masing-masing *alternative* jawaban yang dipilih, berikut ini adalah tabel skala likert :

Tabel 3.2 : Skala Likert

No	Kriteria	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1