

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada PT. Ayu Indah Tour and Travel Lamongan)**

SKRIPSI



Oleh:

AIDIL SYHRIN

NIM: 13510072

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2018

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Lamongan)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

AIDIL SYAHRIN

NIM: 13510072

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Lamongan)**

SKRIPSI

Oleh:

**AIDIL SYAHRIN
NIM: 13510072**

Telah Ditsejui, 20 Desember 2017
Dosen Pembimbing,



**Dra. Josina Judiari, M.Si
NIP. LB- 41053**

Mengetahui :
Ketua Jurusan



**Drs. Agus Sucipto, MM¹
NIP. 19670816 200312 1 001**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Lamongan)

SKRIPSI

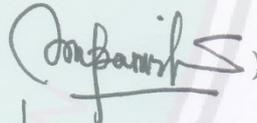
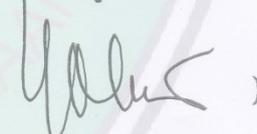
Oleh:

AIDIL SYAHRIN
NIM: 13510072

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada Tanggal 24 Januari 2018

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji
Dr. Vivin Maharani, S.Sos., MM : ()
NIPT. 19750426 20160801 2 042
2. Sekretaris/Pembimbing
Dra. Josina Judiari, M.Si : ()
NIP. LB-41053
3. Penguji Utama
Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si : ()
NIP. 19720212 200312 1 003



Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM
NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aidil Syahrin
NIM : 13510072
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada PT. Ayu Indah Tour and Travel Lamongan)

adalah hasil karya saya sendiri bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “Klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang 01 Februari 2018

Hormat Saya,



Aidil Syahrin

NIM : 135100772

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas Rahmat yang telah dianugerahkan oleh ALLAH SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan tanggung jawab ini. Berkat do'a dan dukungan yang senantiasa menggemah bersama keringat dan air mata.

Penulis persembahkan karya tulis ini kepada:

Ibu (Subaikhah), Ayah (Abu Khusyairi), Nenek (Alfiyah), Kakak (Zayidul Ukholaq), Adik (Fikrul Hakimi dan Nur Ubani Rahmah) keponakan (M. Faiz Aziz) serta semua keluarga yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil, kasih sayang dan do'a yang tidak ada hentinya mengalir untuk semua yang telah saya lakukan selama ini.

Dan segenap sahabat dan teman-teman yang telah mendukung dalam menyelesaikan penulisan ini.

Terima Kasih.

HALAMAN MOTTO

*“Hidup yang indah adalah hidup yang selalu kita syukuri,
seperti apapun cobaan yang menerpah kita, tetaplah ingat
bahwa disetiap cobaan terselip pengalaman yang berharga”*



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Lamongan)”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dra. Josina Judiari, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Bapak H. Muhamad Ahyat SE. selaku Direktur dan pembimbing di tempat penelitian beserta segenap karyawan PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Lamongan
7. Ibu, kakak, adik, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan motivasi baik secara moril dan spiritual.
8. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen 2013 yang telah sama-sama berjuang untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.
9. Segenap anggota Honda Classic Lamongan yang telah mendukung sepenuh hati atas berjalannya pengerjaan penulisan ini.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin yaa Rabbal „alamiin...

Malang, 01 Februari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Batasan Masalah	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Landasan Teori	22
2.2.1 Lingkungan Kerja	22
2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	22
2.2.1.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	24
2.2.1.3 Pengukuran Lingkungan Kerja	26
2.2.1.4 Lingkungan Kerja Dalam Prespektif Islam	28
2.2.2 Disiplin Kerja	30
2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	30
2.2.2.2 Bentuk Disiplin Kerja	31
2.2.2.3 Pendekatan Disiplin Kerja	32
2.2.2.4 Sanksi Pelanggaran Kerja	33
2.2.2.5 Faktor-Faktor Disiplin Kerja	33
2.2.2.6 Indikator-Indikator Disiplin Kerja	34
2.2.2.7 Disiplin Kerja Dalam Prespektif Islam	38
2.2.3 Kinerja Karyawan	40
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	40
2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	41
2.2.3.3 Pengukuran Kinerja Karyawan	43

2.2.3.7 Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam.....	43
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	46
2.3.1 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.....	46
2.3.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.....	47
2.3.3 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	48
2.4 Model Hipotesis.....	49
2.5 Hipotesis Penelitian.....	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	50
3.2 Lokasi Penelitian.....	50
3.3 Populasi dan Sampel.....	50
3.3.1 Populasi.....	50
3.3.2 Sampel.....	51
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	51
3.5 Data dan Sumber Data.....	51
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.7 Skala Pengukuran.....	52
3.8 Devinisi Operasional Variabel.....	53
3.9 Analisis Statistik Deskriptif.....	55
3.10 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	56
3.11 Analisis Data Instrumen.....	57
3.11.1 Uji Asumsi Klasik.....	57
3.12 Metode Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	58
3.12.1 Langkah-Langkah Analisis Path.....	59
3.12.2 Model Path Analysis.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1 Hasil Penelitian.....	61
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	61
4.1.2 Lokasi Perusahaan.....	61
4.1.3 Visi dan Misi.....	62
4.1.4 Jam Kerja PT. Ayu Indah.....	63
4.1.6 Ruang Lingkup Perusahaan.....	63
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	64
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	66
4.3.1 Variabel Lingkungan Kerja.....	66
4.3.2 Variabel Kinerja Karyawan.....	69
4.3.3 Variabel Disiplin Kerja.....	72
4.4 Uji Instrumen Data.....	75
4.4.1 Uji Validitas.....	75
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	76
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	77
4.5.1 Uji Normalitas.....	77
4.5.2 Linieritas.....	78
4.6 Uji Hipotesis.....	79
4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Disiplin Kerja (z). 79	

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) dan Disiplin Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	80
4.6.3 Pengaruh Tidak Langsung.....	82
4.7 Pembahasan.....	82
4.7.1 Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	82
4.7.2 Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Disiplin Kerja	85
BAB V PENUTUP	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	54
Tabel 4.1 Jam Kerja PT. Ayu Indah	63
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
Tabel 4. 5 Frekuensi Jawaban Respdnen Terhadap Lingkungan Kerja (X)	67
Tabel 4. 6 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	70
Tabel 4. 7 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja	72
Tabel 4. 8 Uji Validitas	76
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	77
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas.....	77
Tabel 4. 11 Hasil Uji Linieritas	78
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja	79
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Hipotesis	48
Gambar 3. 1 Model Path Analysis	59
Gambar 4. 2 Hasil Analisis Jalur (Path)	82



ABSTRAK

Aidil Syahrin. 2017, SKRIPSI. Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Lamongan)

Pembimbing : Dra Josina Judiari, M.Si

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

Adanya lingkungan kerja yang bagus, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan, oleh karena itu, dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, maka akan menimbulkan semangat dari karyawan dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja serta disiplin kerja dalam setiap pekerjaannya. Lingkungan kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya karyawan selalu menginginkan lingkungan pekerjaan kondusif yang bersih, tenang dan nyaman. Lingkungan kerja fisik yang baik, seperti tempat kerja dan tempat fasilitas umum di kantor yang bersih, rapi, tenang dan nyaman akan mendukung karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya dan akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu lingkungan kerja psikologis yang baik seperti adanya kesempatan bagi karyawan untuk ikut mengambil keputusan, lalu memberikan karyawan penghargaan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan dilibatkan sehingga karyawan dapat berusaha mewujudkan kinerja yang terbaik bagi kemajuan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang berguna untuk meneliti pada populasi dan sampel yang berada dalam suatu perusahaan, dimana dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Penelitian ini diawali dari landasan teoritis untuk memahami permasalahan atau fenomena yang berkembang. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner sebagai instrument dalam penelitian ini yang disebar kepada 62 karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pernyataan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, selanjutnya sumber data pada penelitian ini diperoleh langsung dari pihak karyawan PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Lamongan sebagai responden penelitian dengan menggunakan kuisisioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ($p = 0,087 > 0,05$). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ($p = 0,016 > 0,05$) Sedangkan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar ($p = 0,756 > 0,05$).

ABSTRACT

Aidil Syahrin. 2017, THESIS. Title: The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline as Intervening Variable (Case Study At PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Lamongan)

Lecturer : Dra Josina Judiari, M.Si

Key Word : Work Environment, Work Discipline, and Employee Performance

The existence of a good working environment, will greatly affect the psychological of an employee, therefore, with the existence of a conducive working environment, it will cause the spirit of employees in the work and will improve performance and work discipline in every work. Work environment employees in an organization can be considered simple and can also be a complex problem, because basically employees always want a conducive environment that is clean, peaceful and comfortable. A good physical work environment, such as workplaces and public facilities in a clean, tidy, quiet and comfortable office will support employees to excel in their work and will encourage employees to further improve their performance. In addition, good psychological work environment such as an opportunity for employees to take decisions, and give employees appreciation can make employees feel appreciated and involved so that employees can try to realize the best performance for the progress of the company.

This study uses a quantitative approach method that is useful to examine the population and sample residing within a company, which in this study using sampling technique that is saturated samples. This research begins from a theoretical foundation to understand the problems or phenomena that develop. Measuring tool of this research in the form of questionnaires as instruments in this study are distributed to 62 employees working in the company, the data obtained in the form of answers from employees to the revelation submitted. Based on the research objectives that have been set, then the data source in this study obtained directly from the employees of PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Lamongan as research respondents by using questionnaires.

The results showed that there was no direct effect of work environment on employee performance ($p = 0,087 > 0,05$). The working environment has a significant influence on the discipline of work ($p = 0.016 > 0.05$) While the work discipline has no significant effect on employee performance ($p = 0.756 > 0.05$).

ملخص البحث

ايديل سهرين. ٢٠١٧، البحث العلمي. العنوان: تأثير بيئة العمل على أداء الموظف من خلال انضباط العمل كمتغير خلالي (دراسة قضية لشركة سياحة أيو إنده لامونجان).
المشرف : جوسينا جودياري، الماجستير.
الكلمة الرئيسية : بيئة العمل، انضباط العمل، أداء الموظف

وجود بيئة عمل جيدة، سوف تؤثر بشكل كبير على النفسية للموظف، وبالتالي، مع وجود بيئة عمل مواتية، فإنه سوف يسبب روح الموظفين في العمل، وسوف يحسن الأداء والعمل الانضباط في كل عمل. ويمكن اعتبار الموظفين بيئة العمل في منظمة بسيطة ويمكن أيضا أن تكون مشكلة معقدة، لأن الموظفين في الأساس يريدون دائما بيئة مواتية التي هي نظيفة وسلمية ومريحة. ومن شأن بيئة عمل مادية جيدة، مثل مكان العمل والمنشأة العامة في مكتب نظيف ونظيف وهادئ ومريح، أن تساعد الموظفين على التفوق في عملهم وأن تشجع الموظفين على مواصلة تحسين أدائهم. بالإضافة إلى بيئة العمل النفسية الجيدة مثل فرصة للموظفين لاتخاذ القرارات، وإعطاء الموظفين التقدير يمكن أن تجعل الموظفين يشعرون بالتقدير والمشاركة بحيث يمكن للموظفين محاولة لتحقيق أفضل أداء للتقدم الشركة.

تستخدم هذه الدراسة طريقة المقاربة الكمية المفيدة لفحص السكان والعينة المقيمة داخل الشركة والتي تستخدم في هذه الدراسة تقنية الاعتيان وهي عينات مشبعة. يبدأ هذا البحث من أساس نظري لفهم المشاكل أو الظواهر التي تتطور. يتم توزيع أداة قياس هذا البحث في شكل استبيانات كأدوات في هذه الدراسة على ٦٢ موظفا يعملون في الشركة، والبيانات التي تم الحصول عليها في شكل إجابات من الموظفين على الوحي المقدمة. استنادا إلى أهداف البحث التي تم تحديدها، ثم مصدر البيانات في هذه الدراسة التي تم الحصول عليها مباشرة من الموظف (دراسة قضية لشركة أيو إنده جولة والسفر لامونجان) كما المجيبين البحوث باستخدام الاستبيانات.

وأظهرت النتائج أنه لا يوجد تأثير مباشر لبيئة العمل على أداء الموظفين ($0,05 > 0,087 =$) بيئة العمل لها تأثير كبير على انضباط العمل ($0,05 > 0,016 =$) في حين أن انضباط العمل ليس له تأثير كبير على أداء الموظفين من ($0,05 > 0,0756 =$)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dewasa ini dunia bisnis menunjukkan kemajuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Oleh karena itu perusahaan selalu berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan dan yang paling kelihatan menonjol di kalangan konsumen. Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada. Persaingan juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh. Oleh karena itu seorang manajer perusahaan harus berusaha untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja terhadap para karyawan, guna meningkatkan semangat dari karyawan tersebut.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka organisasi tentu akan mengharapkan hasil jerih payah dari karyawan untuk mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan segala aspek sumber daya manusia agar dapat meminimalisasi masalah dan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada demi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika implementasinya

sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, namun untuk menerapkan kinerja karyawan yang maksimal yang perlu diperhatikan adalah aspek yang mempengaruhi baik dan buruk suatu kinerja.

Setiap organisasi memerlukan peran karyawan atau tenaga kerja yang handal karena itu merupakan *asset* yang berguna bagi suatu organisasi untuk mewujudkan visi melalui berbagai tujuan dan program yang telah ditentukan oleh pembuat kewenangan dalam sebuah organisasi, maka dari itu karyawan dituntut untuk mengembangkan diri meraih prestasi kerja yang optimal.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas adalah sumber daya yang produktif dan profesional, yang selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi guna mencapai kinerja yang diharapkan. Rendahnya sumber daya manusia mencerminkan rendahnya mutu pendidikan. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap profesional serta dedikasi agar tugas yang diberikan oleh pimpinan pada pegawai dapat berjalan dengan lancar. Selain itu, peran dari sumber daya manusia adalah sebagai motor penggerak yang mempunyai peranan yang penting dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai suatu tujuan organisasi, pencapaian suatu organisasi sepenuhnya ditentukan oleh perilaku karyawan. Organisasi selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangsih yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Menurut (Dessler, 2000:41). Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan

kinerja karyawan menurut (Simamora, 2005:339). Pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya pendidikan, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya.

Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009:21) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dengan adanya lingkungan kerja yang bagus, akan sangat berpengaruh terhadap fisik dan psikologis seorang karyawan, oleh karena itu, dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, maka akan menimbulkan semangat dari karyawan dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja serta disiplin kerja dalam setiap pekerjaannya.

Lingkungan kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya karyawan selalu menginginkan lingkungan pekerjaan kondusif yang bersih, tenang dan nyaman.

Lingkungan kerja fisik yang baik, seperti tempat kerja dan tempat fasilitas umum di kantor yang bersih, rapi, tenang dan nyaman akan mendukung karyawan

untuk berprestasi dalam pekerjaannya dan akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu lingkungan kerja psikologis yang baik seperti adanya kesempatan bagi karyawan untuk ikut mengambil keputusan, lalu memberikan karyawan penghargaan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan dilibatkan sehingga karyawan dapat berusaha mewujudkan kinerja yang terbaik bagi kemajuan perusahaan (Hidayat, 2015:82).

Menurut Sedarmayanti (2009:21) menjelaskan bahwa “lingkungan kerja adalah perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.”

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang mempunyai peran yang penting bagi proses kedisiplinan kerja dan juga kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Robbins (2003:181) bahwa tingkah laku manusia timbul karena adanya rangsangan. Rangsangan merupakan sebab terjadinya tingkah laku dan makin besar rangsangan makin besar kemampuannya untuk menggerakkan tingkah laku. Salah satu rangsangan adalah lingkungan baik fisik, sosial maupun psikologik. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan sesuai penelitian dari Yudiningsih (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Selain itu penelitian dari Damayanti (2015) juga

menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada SMPN 1 Sukra.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Keramik Diamond Industries. Menurut Yudiningsih dkk (2016) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Selain itu Tulenan (2015) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin (2013) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Djantin Kalbar.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penunjang daripada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, karena dalam suatu perusahaan tentunya mempunyai peraturan yang mengikat karyawannya untuk mentaati kedisiplinan, hal itu berguna untuk kemajuan suatu perusahaan tersebut.

Disiplin kerja menurut Rivai (2006:444) adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan salah satu dari sekian banyak faktor yang harus diterapkan dalam suatu organisasi, karena untuk mengukur kinerja karyawan maka pemimpin harus menerapkan strategi untuk menggerakkan para karyawannya menuju kedisiplinan, misalnya karyawan harus mentaati apa yang harus dilakukan dalam standar operasional prosedur yang tercantum pada organisasi tersebut sehingga mampu memberikan kontribusi besar kepada kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah salah-satu faktor yang bermanfaat bagi organisasi maupun antar sesama karyawan, manfaat bagi organisasi adanya disiplin kerja membantu suatu organisasi untuk menjamin terpeliharanya suatu ketertiban dan kelancaran suatu tugas, sehingga kedepannya akan mendapatkan hasil yang diinginkan secara optimal. Adapun manfaat bagi karyawan akan mendapatkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menimbulkan semangat dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sukarela dan penuh kesadaran sehingga mampu menyumbangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut. Namun dalam menegakkan disiplin kerja tidaklah mudah, terkadang orang memberi penilaian yang salah tentang disiplin, bahwasanya disiplin dalam pandangan umum sangatlah berat untuk dilakukan. Dalam hal ini peran penting pimpinan dibutuhkan dalam menciptakan disiplin yang tidak terasa membebankan. Jika pada lingkungan kerja sebagian besar disiplin kerja berjalan dengan sangat baik maka secara tidak langsung akan mempengaruhi faktor lainnya, maka sebaliknya jika ditemukan sebagian besar lingkungan kerja yang tidak disiplin maka akan mempengaruhi pada faktor yang lainnya juga.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ananta dan Adnyani (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian dari Arsyad (2014) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari Yudiningsih, dkk (2016) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bisnis Tour and Travel adalah usaha yang mulai dilakukan oleh para pengusaha sekitar yang melihat peluang yang ada dan juga permintaan dari konsumen yang semakin banyak. Salah-satunya adalah PT. Ayu Indah berjalan pada bidang pelayanan jasa yang bersaing secara ketat dengan perusahaan lain. PT. Ayu Indah memiliki berbagai jenis pelayanan jasa diantaranya adalah pelayanan jasa penerbangan pesawat ke luar negeri *domestic* maupun *non-domestic* dan antar jemput ke bandara Juanda Surabaya. Selain itu PT. Ayu Indah juga bergerak pada bidang jasa keuangan, yaitu membuka koperasi simpan pinjam umum. Tidak hanya di Lamongan, sekarang PT. Ayu Indah membuka beberapa cabang di beberapa daerah yaitu Gresik, Tuban dan Sidoarjo. Oleh karena itu PT. Ayu Indah mampu berkembang pesat dan dapat unggul karena mendapat respon yang positif dari masyarakat yang percaya kepada PT. Ayu Indah tersebut. Kepercayaan masyarakat timbul karena perusahaan selalu memberikan kenyamanan dalam melakukan setiap pelayanannya. Semuanya berkat kinerja karyawan yang berkualitas berkat dorongan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan yang dilakukan untuk mendapatkan pekerjaan yang bagus.

Dalam setiap perusahaan tentunya mempunyai permasalahan tersendiri salah satunya adalah PT. Ayu Indah, fenomena yang terjadi pada PT. Ayu Indah adalah tentang lingkungan kerja yang masih terdapat masalah tentang penataan ruangan yang belum terlalu baik berhubungan dengan ruangan kantor yang luas dan kondusif, selain itu masalah penerangan yang tidak kondusif dan penempatan pencahayaan yang tidak proporsional menjadi kendala bagi karyawan, penempatan cahaya yang baik akan menambah efisiensi kerja pegawai karena karyawan akan bekerja lebih cepat dan matanya tidak lekas lelah.

Masalah lainnya adalah pada hubungan antar sesama karyawan, dimana masih terjadinya *miscommunication* antar para karyawan, hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang mempunyai sifat yang kurang peduli terhadap sesama karyawan sehingga menimbulkan kesenjangan antar karyawan. Dari penjelasan tersebut maka dapat dikatakan lingkungan kerja pada PT. Ayu Indah masih belum kondusif.

Selanjutnya tentang fenomena disiplin kerja yang terjadi pada PT. Ayu Indah adalah masih adanya karyawan yang tidak disiplin dalam waktu kerja yaitu masih adanya karyawan yang terlambat memasuki jam kerja, masih adanya karyawan yang keluar kantor hanya untuk mengobrol dan bercanda antar sesama karyawan dan masih adanya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam yang telah ditentukan.

Dari keterkaitan penelitian-penelitian tersebut, maka dapat dilihat bahwa sudah ada penelitian yang menggunakan lingkungan kerja, disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun peneliti masih ingin menggali kembali hubungan antara variabel terkait. Selain perbedaan hasil dari penelitian

sebelumnya, terdapat konsep-konsep yang perlu dilanjutkan, dalam hal ini adalah membahas variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam satu topik penelitian yang umumnya jarang dilakukan.

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Lamongan)”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Lamongan?
2. Bagaimana pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Lamongan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Lamongan

2. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Lamongan

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Instansi
Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja pada perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.
2. Bagi Pihak Akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.
3. Bagi Pihak Lain
Penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi tambahan atau pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai bahan pertimbangan

perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

1.5. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud dalam skripsi ini, penulis membatasinya pada ruang lingkup penelitian yaitu tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hal ini didasarkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan merupakan variabel-variabel yang berada pada tempat penelitian



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dan untuk memperjelas permasalahan yang terjadi maka diperlukan hasil-hasil penelitian terdahulu untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang telah ada, antara lain penelitian atau tugas akhir yang berjudul:

1. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT. Keramik Diamond Industries oleh Hidayat 2015. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa ada hubungan antara dua variabel bebas dan variabel terikat. Bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries.
2. Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan PT. Sumber Djantin di Kalimantan Barat oleh Shalahuddin 2013. Hasil dari penelitian ini berdasarkan hasil pengujian hipotesis kesatu yang dapat dilihat pada Tabel Koefisien Jalur, diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. dengan nilai T-statistik sebesar 3,676 (lebih besar dari 1,96) atau p-value < 0,05. Nilai koefisien jalur menunjukkan angka bertanda positif sebesar 0,542. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua,

diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai T-statistik sebesar 2,188 (lebih besar dari 1,96) atau p-value < 0,05. Nilai koefisien jalur menunjukkan angka bertanda positif sebesar 0,28. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistik sebesar 0,742 (lebih kecil dari 1,96) atau p-value sebesar 0,459 (lebih besar dari 0,05). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat, diketahui bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistik sebesar 2,974 (lebih besar dari 1,96) atau p-value sebesar 0,003 (lebih kecil dari 0,05). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima, diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistik sebesar 3,983 (lebih besar dari 1,96) atau p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05)

3. Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar oleh Ananta dan Adnyani 2016. Hasil dari penelitian ini adalah Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan Secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Secara parsial diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur, serta variabel disiplin kerja berpengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur.

4. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang oleh Setiawan 2013. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,8976. Sedangkan nilai uji t untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar -0,102 dengan probabilitas signifikansinya 0,768. Karena nilai koefisiennya berbanding terbalik yaitu -0,102 maka disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dikarenakan kinerja sendiri untuk bidang pelayanan kesehatan lebih difokuskan pada pelayanan jasa terhadap pasien, oleh karenanya disiplin kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksanakannya peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Sedangkan untuk variabel motivasi memiliki pengaruh positif, dalam hal ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
5. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai oleh Yudiningsih, dkk 2016. Hasil dari penelitian ini adalah Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik Path Analysis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Besar sumbangan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 60,3%, sedangkan besar hubungan pengaruh faktor lain terhadap kinerja pegawai adalah 39,7%. Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai menurut adalah efektivitas, kemampuan kerja, dan kompensasi.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik Path Analysis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Besar hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja adalah 87,7%, sedangkan besar sumbangan pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja adalah 76,9%. Hubungan pengaruh faktor lain terhadap disiplin kerja sebesar 23,1%. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik Path Analysis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Besar hubungan pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 21,8%, sedangkan besar sumbangan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 4,8%. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik Path Analysis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng hubungan pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 65,60%, sedangkan besar sumbangan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 43%.

6. *The effect of work environment and compensation toward employee performance at the office of state assets and auction servive Manado* oleh Tulenan (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di kantor pelayanan aktiva dan lelang Negara Manado, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Layanan Aktiva dan Lelang Negara Kantor Manado. Dalam hal ini, kondisi kerja fisik adalah yang mempengaruhi kinerja karyawan kebanyakan di kantor ini. Suhu udara, kebersihan ruangan, kebersihan tempat kerja adalah apa yang diinginkan karyawan paling. Faktor-faktor inilah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Namun Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Aktiva dan Lelang Negara Kantor Pelayanan Manado. Hal itu tidak signifikan karena di Kantor Pelayanan Aktiva dan Lelang Negara Manado mereka jarang memberikan reward atau insentif kepada karyawan. Sistem kompensasi di kantor ini sudah diperbaiki karyawan tidak dapat menerima lebih banyak tapi kompensasi memang mempengaruhi kinerja karyawan karena menerima kompensasi motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka.

7. *The Importance of Working Discipline to Improve Employee's Working Productivity of Motor Vessel Manufacturing Company in Makassar Shipyard* Oleh Arsyad (2014) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Shipyard Makassar sebesar 83,9% sementara 16,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Disimpulkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja adalah secara parsial dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Shipyard Makassar. Di Dengan kata lain, semakin baik karyawan mengerti disiplin kerja, implementasinya dari gaya kepemimpinan yang baik oleh pemimpin, dan motivasi yang mereka miliki, semakin baik mereka kinerja. Sebaliknya,

pemahaman yang buruk tentang disiplin kerja, gaya kepemimpinan yang buruk, dan rendahnya motivasi karyawan menurunkan kualitas kerjanya. Gaya kepemimpinan (X2) adalah variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di galangan kapal Makassar dengan koefisien standar absolut tertinggi skor beta.

8. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Melalui Disiplin Kerja pada SMPN 1 Sukra oleh Damayanti (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X) terhadap disiplin kerja (Z), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (Z) terhadap semangat kerja (Y), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja (Y) melalui disiplin kerja pegawai (Z).

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hidayat. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kator PT. Keramik Diamond Industries"	Lingkungan kerja, motivasi kerja, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	-Bahwa ada keterikatan antara variabel bebas dan variabel terikat, sedangkan tingkat koefisien nilai t hitung dan koefisien Beta motivasi kerja yang sebesar 15,098 dan 0,690 lebih besar daripada variabel lingkungan kerja
2.	Shalahuddin. 2013. "Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan PT. Sumber Djantin di Kalimantan Barat"	Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Komitmen organisasional, Kinerja karyawan	Kuantitatif	-Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y1) -Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan (Y1) -Kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y3) -Lingkungan kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y3) PT. Sumber Djantin Kalbar dan arah hubungannya positif -Komitmen organisasional (Y1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y3) PT. Sumber Djantin Kalbar dan arah hubungannya positif.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Ananta dan Adnyani. 2016. "Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar"	Disiplin kerja, budaya organisasi, produktifitas kerja karyawan	Kuantitatif	- Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan Secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Secara parsial diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur, serta variabel disiplin kerja berpengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur.
4.	Setiawan. 2013. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang"	Disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan	Kuantitatif	Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,8976. Sedangkan nilai uji t untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar - 0,102 dengan probabilitas signifikansinya 0,768. Artinya disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. -Tetapi motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien yaitu 0,260 dan nilai signifikansinya yaitu 0,000.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Yudiningsih dkk. 2016. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.	Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kinerja pegawai	Kuantitatif	<p>-Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Besar hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja adalah 87,7%, sedangkan besar sumbangan pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja adalah 76,9%. Hubungan pengaruh faktor lain terhadap disiplin kerja sebesar 23,1%.</p> <p>-Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Besar hubungan pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 21,8%, sedangkan besar sumbangan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 4,8%.</p>
6.	Tulenan. 2015. <i>The effect of work environment and compensation toward employee performance at the office of state assets and auction servive Manado</i>	Lingkungan Kerja Kompensasi Kinerja Karyawan	Kuantitatif	<p>-Lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di kantor pelayanan aktiva dan lelang Negara Manado.</p> <p>-Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Aktiva dan Lelang Negara Kantor Pelayanan Manado.</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7	Arsyad. 2014 The Importance of Working Discipline to Improve Employee's Working Productivity of Motor Vessel Manufacturing Company in Makassar Shipyard.	Kepemimpinan Disiplin kerja Motivasi Kinerja karyawan	Kuantitatif	Disiplin kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan (X ₂) adalah variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di galangan kapal Makassar dengan koefisien standar absolut tertinggi skor beta
8	Damayanti. 2015 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Melalui Disiplin Kerja Pada SMPN 1 Sukra	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Semangat Kerja	Kuantitatif	terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X) terhadap disiplin kerja (Z), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (Z) terhadap semangat kerja (Y), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja (Y) melalui disiplin kerja pegawai (Z).

Sumber: Jurnal Penelitian

Setelah hasil penelitian terdahulu dipaparkan diatas, maka letak dari perbedaan penelitian ini adalah pada tempat penelitian dan metode analisisnya. Penelitian sekarang ini bertempat di PT. Ayu Indah *Tour and Travel*. Variabel yang digunakan adalah lingkungan, disiplin kerja dan kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Sedangkan penelitian yang lain menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi linier berganda.

Adapun persamaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada variabel bebasnya ada yang sama menggunakan istilah lingkungan kerja dan disiplin kerja atau variabel terikatnya ada yang menggunakan istilah kinerja.

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Lingkungan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut George R. Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009:21) menjelaskan bahwa “lingkungan kerja adalah perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.”

Sedangkan menurut Nitisemito (1996:25) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.”

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melakukan tugas dan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penunjang semangat kerja dan produktivitas karyawan, karyawan tentunya menginginkan sesuatu yang nyaman dan ketenangan sehingga karyawan tersebut dapat berkonsentrasi dan melakukan pekerjaannya. Gangguan yang terjadi dalam suatu pekerjaan tentunya dapat mengganggu pekerjaan seperti suara bising, ruangan yang kotor dan tidak nyaman, keadaan udara yang kurang baik dan bau yang tidak sedap. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan kinerja karyawan, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk mendapatkan perhatian yang lebih, meskipun lingkungan kerja tidak ikut melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, tetapi lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka akan

menurunkan semangat daripada karyawan dan akan berimbas kepada kinerja karyawan.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1986:184) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Banyak orang berpendapat bahwa penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan dan meningkatkan semangat kerja.

2. Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain mempengaruhi kesehatan, juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi semangat kerja dan lebih bergairah.

3. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tapi termasuk matahari. Dalam menjalankan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup apalagi ketika pekerjaan tersebut membutuhkan ketelitian. Cahaya matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau atau udara yang pengap. Apabila suatu ruangan membutuhkan penerangan lampu maka ada dua hal yang perlu

diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap orang yang sedang bekerja.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruang kerja penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan dan sebaliknya jika pertukaran udara kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga karyawan mudah lelah. Ventilasi dan konstruksi gedung dapat berpengaruh pada pertukaran udara.

5. Rasa Aman

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap keselamatan diri sendiri. Misalnya konstruksi gedung yang sudah tua akan mengakibatkan gedung runtuh dan ketika karyawan gelisah maka akan mengganggu kinerja dalam bekerja.

6. Bising

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang, dengan adanya kebisingan ini maka konsentrasi dalam bekerja akan pula terganggu dan menimbulkan kerugian pada berbagai pihak termasuk perusahaan.

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

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Apabila lingkungan kerja sesuai dengan faktor-faktor yang tertera pada teori diatas maka akan berpengaruh kepada kinerja karyawan, karena karyawan pada organisasi juga memerlukan kenyamanan dalam proses kerja karyawan tersebut.

2.2.1.3. Pengukuran Lingkungan Kerja

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

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan langsung yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Antara lain: kondisi udara, kondisi

penerangan, tingkat kebersihan, sistem pembuangan sampah dan penyediaan air bersih.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang bisa diabaikan.

Sedangkan Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1996:185) terdiri dari:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Tersedianya fasilitas untuk pegawai

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

3. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

2.2.1.4. Lingkungan Kerja dalam Prespektif Islam

Manusia sebagai khalifah dimuka bumi ini berguna melindungi segala ciptaan yang telah Allah ciptakan di bumi ini. Manusia sebagai makhluk yang paling sempurna denan memiliki akal pikiran, diharapkan dapat mengelola lingkungan tersebut selayaknya digunakan sebagai sumber untuk kelangsungan hidup umat manusia dan makhluk hidup yang lain.

Menjaga kebersihan dan kelestarian lingkungan menjadi keharusan umat manusia, karena Allah sangat menyukai keindahan dan kebersihan. Lingkungan kerja yang bersih dapat juga mempengaruhi kinerja dan kegairahan dalam bekerja (Nitisemito, 1986:191).

Manusia juga memiliki tugas untuk menjaga lingkungan, memanfaatkan dan mengelolah lingkungan dengan benar. Seperti dijelaskan pada Al-Qur'an sebagai berikut:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۚ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ

الْمُحْسِنِينَ

Artinya: Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik. (Q:S: Al-A'raf: 56)

Dalam Al-Qur'an Surat Al-Qhashas ayat 77 juga diterangkan sebagai berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ
وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Al-Qhashas:77)

Diterangkan juga pada surat Al-Hujarat ayat 10 yang berbunyi:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.” (Al-Hujarat:10)

Adapun hadist yang menerangkan tentang lingkungan kerja. Rasulullah S.A.W bersabda:

تَنْظِفُوا بِكُلِّ مَا اسْتَطَعْتُمْ فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى بَنَى الْإِسْلَامَ عَلَى النَّظَافَةِ وَلَنْ يَدْخُلَ الْجَنَّةَ إِلَّا الْكُلُّ

نَظِيفٍ

Artinya: “Bersihkanlah segala sesuatu semampu kamu. Sesungguhnya Allah ta'ala membangun Islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap orang yang bersih.” (H.R Ath-Thabrani)

Dari ayat dan hadist tersebut menjelaskan bahwa Allah melarang manusia untuk melakukan kerusakan di bumi ini. Karena Allah menciptakan segala macam lingkungan dan makhluknya untuk dimanfaatkan dan dikelola dengan benar, bukan untuk dirusak. Kerusakan yang dimaksudkan bukan hanya kerusakan lingkungan tetapi kerusakan syirik dan maksiat, dan kemaksiatan ini mencakup segala perkara yang haram seperti membunuh manusia, merampas harta, merusak tanaman, merusak pikiran dll (Al-Jazairi, 2007:79).

Islam mengajarkan kita untuk menjaga keindahan alam seperti membuang sampah ditempatnya serta menjaga keindahan tanaman sekitar lingkungan kerja maka akan menimbulkan rasa senang dan nyaman. Allah tidak menyukai siapapun yang merusak ciptaan-Nya. Menurut pandangan lingkungan kerja adalah anjuran untuk menjaga lingkungan kerja dengan sebaik-baiknya, selain itu juga sebagai anjuran supaya menjalin hubungan pekerjaan yang baik antar karyawan maupun dengan para atasan. Apabila lingkungan kerja kondusif maka akan menimbulkan keharmonisan dalam organisasi tersebut.

2.2.2. Disiplin Kerja

2.2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2006:444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Pengertian disiplin kerja menurut Siagian (2007:305) mengemukakan bahwa: “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu cara untuk mendorong para karyawan untuk memenuhi tuntutan organisasi sesuai dengan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan yang ada dalam organisasi.

2.2.2.2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2006:444) antara lain:

- a) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

- c) Prespektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d) Prespektif Utilitarian (*Utilitarian Prespective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.2.2.3. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2006:445) Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner yaitu:

- a) Aturan tungku panas adalah pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner disebut sebagai aturan tungku panas (*hot stove rule*). Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.
- b) Tindakan Disiplin Progresif (*Progressive discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang terberat.
- c) Tindakan Disiplin Positif yang dimaksudkan adalah untuk menutupi kelemahan tadi, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka.

2.2.2.4. Sanksi Pelanggaran Kerja

Menurut Rivai (2006:450) Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, percakapan, tulisan, perbuatan seseorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi.

Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi.

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis:
 - a) Teguran lisan
 - b) Teguran tertulis
 - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis:
 - a) Penundaan kenaikan gaji
 - b) Penurunan gaji
 - c) Penundaan kenaikan pangkat
3. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis:
 - a) Penurunan pangkat
 - b) Pembebasan dari jabatan
 - c) Pemberhentian
 - d) Pemecatan

2.2.2.5. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2007: 195) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2005:129), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Jam Kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan

2. Izin Karyawan

Izin bagi karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

3. Absensi Karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan di perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

2.2.2.6. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2008:194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kepemimpinan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta secara cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan terhadap karyawan harus

sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku moral kerja

karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

6. Sanksi hukum

Senksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut dipengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akanmewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua karyawannya. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Sedangkan indikator disiplin kerja menurut Guntur (1996:34-35) adalah:

1. Disiplin terhadap waktu
2. Disiplin terhadap target
3. Disiplin terhadap kualitas
4. Disiplin terhadap prioritas kerja
5. Disiplin terhadap prosedur

Dari pendapat di atas dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu di butuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

2.2.2.7. Disiplin Kerja dalam Prespektif Islam

Menurut Langgulung (1989:401) bahwa disiplin mengandung makna melatih, mendidik dan mengatur. Artinya, dalam kata disiplin mengandung arti banyak dan dapat diterapkan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa disiplin adalah suatu sikap ketaatan secara sadar terhadap aturan, norma-norma, dan kaidah-kaidah yang berlaku agar terhindar dari hukuman dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Islam mengajarkan kepada umat manusia agar hidup disiplin dengan bekerja keras bersungguh-sungguh, jujur hidup teratur dan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya agar dapat memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat. Disiplin adalah kekepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam Al-Qur'an surat An;Nisa ayat 59 dijelaskan sebagaimana berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِنْ

تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ

الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat

tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (An-Nisa:59)

Disiplin kerja dalam islam juga dijelaskan Abu Dawud meriwayatkan dari Abdullah bi Umar bahwa Rasulullah bersabda: "Seseorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengarkan dan taat" (dijelaskan pula oleh Buhari dan Muslim dari Hadits Yahya al-Qathnan) (Tafsir Ibn Katsir:338)

Adapun hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari menerangkan tentang disiplin kerja yang berbunyi:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِمَنْكِبِي
فَقَالَ كُنْ فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ أَوْ عَابِرُ سَبِيلٍ وَكَانَ ابْنُ عُمَرَ يَقُولُ إِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرُ
الصَّبَاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرُ الْمَسَاءَ وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرَضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ

Artinya: Dari Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma, ia berkata: "Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam memegang pundakku, lalu bersabda: Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma berkata: "Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati". (HR. Bukhari, Kitab Ar Riqaq)

Maksud dari ayat dan hadis menurut disiplin kerja adalah perintah untuk menjadi pribadi yang disiplin yang mampu mentaati pemimpin yang telah membuat peraturan untuk kesadaran diri. Ketika seorang pemimpin membuat peraturan maka

hal itu semata-mata untuk kemajuan organisasi, dengan melaksanakan peraturan maka itu yang disebut dengan disiplin kerja.

2.2.3. Kinerja Karyawan

2.2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

Menurut Mangkunegara (2005: 67) kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat di definisikan bahwa kinerja karyawan sebagai output yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu secara efisien dan efektif.

Menurut Simamora (2005:327) mengatakan bahwa kinerja yaitu: “suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitas. Keluaran yang dihasilkan sebagaimana yang telah dikemukakan diatas dapat berupa fisik maupun non fisik. Sedangkan menurut Dharma (2005:25) kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah dibebankan kepadanya.

2.2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Timple (1992: 31) dalam buku Mangkunegara (2005: 15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor internal

Faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu mempunyai tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak mempunyai upaya-upaya memperbaiki dirinya.

2. Faktor eksternal

Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Sedangkan menurut Wirawan (2009: 6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut.

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
3. Faktor internal karyawan, yaitu faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

2.2.3.3. Pengukuran Kinerja Karyawan

Indikator Penilaian Kinerja Karyawan Menurut Robbins (2002: 155) hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas

Adalah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas

Adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketepatan waktu

Adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.2.3.4. Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Islam

Menurut Mangkunegara (2005: 67) kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat di definisikan bahwa kinerja karyawan sebagai output yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu secara efisien dan efektif. Hal ini termuat didalam QS. Az-zumar 39:

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui”. (QS. Az-zumar 39)

Ayat diatas menjelaskan, bahwa sebagai umat manusia jika bersungguh-sungguh menjalankan ibadah, maka Allah SWT memberikanya kelak akan mendapatkan balasan. Dikaitkan dengan kinerja, maka apabila pekerjaan pegawai dapat melaksanakan secara maksimal nantinya pegawai juga mendapatkan imbalan, baik imbalan secara riil maupun non riil.

Menurut Zainal dan bahar (2013: 20) adapun janji Allah SWT bahwa kaum mukminin ini sepanjang masa sampai akhir zaman mereka benar-benar beriman dan bertakwa, benar-benar menjalankan ajaran-ajaran secara keseluruhan dan benar-benar berjuang dengan ikhlas untuk menegakkan kalimat Allah. Allah SWT berfirman dalam (Q.S: Muhamad, 7) yang berbunyi:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِن تَنْصُرُوا اللَّهَ يَنْصُرْكُمْ وَيُثَبِّتْ أَقْدَامَكُمْ

Artinya: Hai orang-orang mukmin, jika kamu menolong (agama) Allah, niscaya dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu.

Dalam praktik sering mendengar adanya orang yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil baik. Tentu nantinya akan menimbulkan masalah, jika prestasi kerja saling berkaitan dengan unit kerja lainnya. Ideal setiap penempatan seseorang pada posisi apapun dalam suatu perusahaan harus ada kesesuaian antara kemampuan dan tuntutan jabatannya/pekerjaannya. Jika terjadi

perbedaan diantara keduanya, inilah yang disebut dengan kesenjangan prestasi kerja yang salah satunya dapat diatasi dengan pendidikan.

Adapun hadits yang berkaitan dengan kinerja (Diana 2008: 201) yang diriwayatkan oleh Bukhori:

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ إِسْمَاعِيلَ حَدَّثَنَا وَهَيْبٌ حَدَّثَنَا هِشَامٌ عَنْ أَبِيهِ عَنْ حَكِيمِ بْنِ حِزَامٍ رَضِيَ اللَّهُ

عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَيْدِ الْأَعْلَى خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى وَأَبْدَأُ بِمَنْ تَعُولُ

وَحَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ غَنَى وَمَنْ يَسْتَعْفِفْ يُعِفَّهُ اللَّهُ وَمَنْ يَسْتَغْنِ يُغْنِهِ اللَّهُ وَعَنْ وَهَيْبٍ قَالَ

أَخْبَرَنَا هِشَامٌ عَنْ أَبِيهِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِهَذَا

Artinya: “Tangan diatas lebih baik dari tangan dibawah, mulailah orang yang wajib kamu nafkahi, sebaik-baiknya sedekah dari orang yang tidak mampu (diluar kecukupan), barang siapa yang memelihara diri (tidak meminta-minta) maka Allah akan memeliharanya, barang siapa yang mencari kecukupan maka akan dicukupi oleh Allah.”

Maksud hadits ini menjelaskan Islam mencela orang yang mampu bekerja dan memiliki badan yang sehat tetapi tidak mau bekerja keras. Seorang Muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang diberikan oleh Allah SWT. Yang berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup layak dunia-akhirat. Diana (2008:209).

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

Lingkungan kerja fisik yang ada di PT. Ayu Indah Tour and Travel terlihat belum sepenuhnya bisa mendukung terbentuknya disiplin kerja. Kantor kerja yang merupakan dekorasi ruangan dan faktor kebersihan dapat menyebabkan pegawai merasa kurang nyaman dan enggan untuk bersikap disiplin. Semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin besar munculnya sikap disiplin kerja pegawai.

Menurut Robbins (2003:181) bahwa tingkah laku manusia timbul karena adanya rangsangan. Rangsangan merupakan sebab terjadinya tingkah laku dan makin besar rangsangan makin besar kemampuannya untuk menggerakkan tingkah laku. Salah satu rangsangan adalah lingkungan baik fisik, sosial maupun psikologik. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat.

Jadi dapat disimpulkan dari penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang baik di suatu perusahaan dapat meningkatkan kedisiplinan antar karyawan di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan merasakan adanya kepuasan kerja sehingga dengan terciptanya lingkungan ini memungkinkan karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya sehingga tercipta kedisiplinan bekerja di perusahaan itu. Dengan demikian, bahwa lingkungan kerja yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kedisiplinan karyawan.

Lingkungan kerja yang buruk akan memberikan dampak pada kurang disiplinnya pegawai dalam bekerja. Kurang nyamannya pegawai dalam bekerja

karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan kecenderungan pegawai untuk berbuat tidak disiplin. Semakin buruk lingkungan kerja semakin rendah juga kemungkinan disiplin kerja yang dilakukan pegawai. Berdasarkan uraian di atas, diajukan hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Kerja

2.3.2. Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta dan benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan oleh keterlambatan dan kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Untuk mengatasi hal yang demikian, maka perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

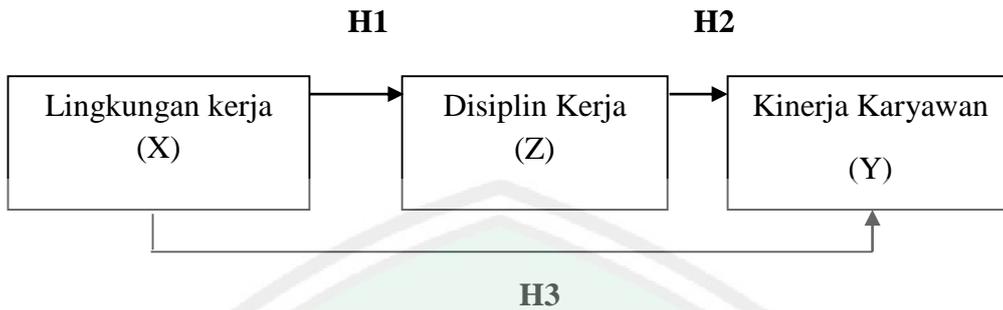
Menurut Hasibuan (2007:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3. Hubungan Antara Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menjadi bagian dari suatu unsur dalam bekerja yang meliputi kebersihan, sarana prasarana dan kenyamanan. Sudah menjadi keharusan untuk menjaga lingkungan kerja dan memenuhi standar dari lingkungan kerja pada tiap-tiap perusahaan ataupun organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas sehari-hari dari para pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja kurang baik maka para pekerja tidak akan bekerja secara maksimal dan akan mengakibatkan ketidakpuasan dan kinerja yang menurunnya produktivitas kerja pegawai tersebut.

Beberapa faktor dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan mencakup kondisi fisik dan nonfisik Menurut Sedarmayanti (2009: 21). Disebutkan pula, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis yang ketiga yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4. Model Hipotesis



Gambar 2.1 Model Hipotesis.

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2002:64).

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan model hipotesis, maka rumusan hipotesis yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

(H1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Lamongan.

(H2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin kerja (Z) pada PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Lamongan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian adalah proses dimana peneliti ingin mendapatkan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan. Pada rumusan masalah diatas, maka peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Sugiyono (Supriyanto dan Maharani, 2013: 2) mendefinisikan metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Ayu Indah, yang bertempat di JL. Raya Deandles No. 35, Paciran Lamongan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Supriyanto dan Maharani, 2013: 35). Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Ayu Indah baik yang bekerja diluar lingkungan perusahaan maupun didalam lingkungan perusahaan, dan untuk mempermudah peneliti akan menyebarkan kuisioner kepada semua karyawan baik

yang bekerja diluar perusahaan maupun di dalam perusahaan yang berjumlah 62 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel (Supriyanto dan Maharani, 2013: 35). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PT. Ayu Indah yang meliputi karyawan yang bekerja di luar perusahaan dan didalam perusahaan mulai dari driver clening servis dll, akan mengambil sampel 62 orang.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam peneliti ini adalah sampel jenuh. Menurut Martono (2010:70) bahwa sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dipilih sebagai sampel. Teknik ini disebut juga sensus.

3.5. Data dan Sumber Data

a. Data primer

Merupakan data yang diambil dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuisisioner yang berkaitan dengan masalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

b. Data sekunder

Merupakan data yang telah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini merupakan data yang diperoleh dari PT. Ayu Indah berupa sejarah, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Merupakan suatu angket yang disusun secara terstruktur guna menjaring data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner adalah memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.

b. Wawancara

Merupakan suatu tanya jawab dengan pihak terkait, khususnya PT. Ayu Indah yang meliputi lokasi, jumlah karyawan, dan data lainnya, dengan tujuan memperoleh tambahan informasi lain.

3.7. Skala Pengukuran

Skala yang dipergunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala Likert. Dalam prosedur likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dan dalam penelitian ini bobotnya adalah 1 sampai 5, contoh alternatif jawaban yang digunakan dalam kuisisioner penelitian ini adalah:

Jawaban A dengan skor 5, sangat setuju

Jawaban B dengan skor 4, setuju

Jawaban C dengan skor 3, netral

Jawaban D dengan skor 2, tidak setuju

Jawaban E dengan skor 1, sangat tidak setuju

3.8. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang digunakan, yaitu:

1. Variabel Bebas (X)

X : Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja adalah perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja adalah: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2. Variabel Intervening (Z)

Z : Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2006:444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Variabel indikator menurut Guntur (1996: 34-35) adalah disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab.

3. Variabel Terikat (Y)

Y : Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005: 67) kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat di definisikan bahwa kinerja karyawan sebagai output yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu secara efisien dan efektif.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan kerja fisik (X1)	-Kondisi suhu udara -Kondisi penerangan -Tingkat kebersihan -Sistem pembuangan sampah -Penyediaan air bersih	Sedarmayanti (2001:21)
	Lingkungan kerja non fisik (X2)	-Hubungan antara para atasan -Hubungan antara karyawan	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas (Y1)	-Bekerja sesuai standart perusahaan -Ketelitian dan kejujuran	Robbins (2002: 155)
	Kuantitas (Y2)	-Hasil kerja sesuai target -Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan	
	Ketepatan waktu (Y3)	-Masuk kerja tepat waktu	

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		-Tidak pulang sebelum waktunya	Robbins (2002: 155)
Disiplin Kerja (Z)	Disiplin waktu (Z1)	- Ketaatan pada jam kerja - Melaksanakan tugas dengan tepat waktu -Kehadiran ditempat kerja	Guntur (1996: 34-35)
	Disiplin peraturan (Z2)	- patuh dalam menjalankan perintah - taat dan tertib dalam menjalankan tugas - melakukan absensi sesuai dengan ketepatan instansi	
	Disiplin tanggung jawab (Z3)	- mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan - memelihara dan menggunakan peralatan kantor dengan baik -bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan	

3.9. Analisis Statistik deskriptif

Menurut Sugiyono (2015:148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskripsi bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai argumen responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, jawaban responden dijelaskan dalam lima skala pernyataan dengan menggunakan Skala Likert. Analisis ini juga digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel – variabel yang diteliti.

3.10. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Hadi (Supriyanto dan Maharani, 2013: 47-48) validitas dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Instrumen yang valid berarti instrument mampu mengukur tentang apa yang diukur. Besar tidaknya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan menggunakan indeks korelasi *product moment* (r hitung), dimana r hitung dapat dicapai dengan rumus (Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:49).

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

N= banyak sampel

X= skor item X

Y=skor total item X

r= koefisien korelasi

Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha=0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Arikunto (Supriyanto dan Maharani, 2013:49) menyatakan bahwa realibilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji realibilitas ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana:

r = koefisien realibilitas

k = jumlah pertanyaan

σ_b^2 = varian butir pertanyaan

σ_t^2 = varian skor tes

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya $\geq 0,6$.

3.11. Analisis Instrumen Data

3.11.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi (Supriyanto dan Maharani, 2013: 244).

2. Uji Linieritas

Dasar pengambilan keputusan uji linieritas adalah sebagai berikut:

- a. Jika Sig. atau signifikansi pada *Deviation From Linearity* $> 0,5$ maka hubungan antarvariabel adalah linier.

- b. Jika Sig. atau signifikansi pada *Deviation From Linearity* $<0,5$ maka hubungan antarvariabel tidak linear (Sarjono dan Julianita, 2011:80)

3.12. Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menjawab permasalahan pertama digunakan analisis deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi. Sedangkan untuk menjawab pertanyaan berikutnya disesuaikan dengan model hipotesis, dimana untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis Jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Model ini diolah dengan paket program komputer, sub program SPSS, dengan ketentuan uji F pada Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi (Sig. F) untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel variabel bebas terhadap variabel terikatnya digunakan uji T pada taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan dalam kode (Sig. T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel terikat (Supriyanto dan Maharani, 2013: 74).

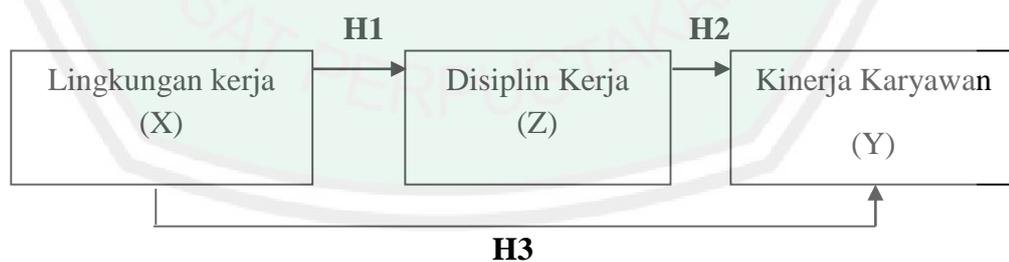
Untuk hipotesis ini digunakan analisis jalur, sehingga dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antar sejumlah variabel dan hirarki kedudukan masing-masing variabel dalam serangkaian jalur-jalur hubungan kausal, baik langsung maupun tidak langsung (Hasan dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:74).

3.12.1. Langkah-langkah Analisis Path

Menurut Sarwono (2007:46) langkah-langkah untuk melakukan analisis path adalah sebagai berikut:

1. Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan antar variabel
2. Membuat diagram jalur persamaan strukturalnya
3. Menganalisis persamaan strukturalnya yang terdiri dari dua langkah yaitu:
 - a. Analisis regresi dengan melihat R square (r^2) melihat seberapa besar kontribusi variabel terhadap penelitian, selain itu harus dihitung F dan t hitung, serta nilai signifikan.
 - b. Analisis pengaruh langsung (*direct effect* atau DE). Adapun cara untuk menghitung pengaruh langsung adalah sebagai berikut:
 - (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ($X \rightarrow Y$)
 - (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ($Z \rightarrow Y$)
 - (3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja ($X \rightarrow Z$)
 - c. Analisis pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE). Untuk menghitung pengaruh tidak langsung digunakan formula sebagai berikut:
 - (1) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel disiplin kerja ($X \rightarrow Z$) x ($Z \rightarrow Y$)
 - d. Pengaruh Total (*Total Effect*)
 - (1) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel disiplin kerja ($X \rightarrow Z$) + ($Z \rightarrow Y$)
 - (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ($X \rightarrow Y$)
 - (3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ($Z \rightarrow Y$)

3.12.2. Model Path Analysis



Gambar 3.1

Path Analysis variabel Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Dalam melakukan analisis path maka akan dibuat dua persamaan struktural, dimana X adalah variabel eksogen, sedangkan Z dan Y adalah variabel endogen.

Persamaan dalam model ini terdiri dari dua tahap, yaitu :

$$Z = b_1 X + e_1 \quad (1)$$

Keterangan :

Z : variabel disiplin kerja
X : variabel lingkungan kerja
b₁ : koefisien regresi lingkungan kerja
e₁ : Residual

$$Y = b_1 X + b_2 Z + e_2 \quad (2)$$

Keterangan :

Y : variabel Kinerja Karyawan
Z : variabel disiplin kerja
X : variabel lingkungan kerja
b₁ : koefisien regresi lingkungan kerja
b₂ : koefisien regresi disiplin kerja
e₂ : Residual

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Perusahaan

PT. Ayu Indah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang KSU, Pariwisata, Tour and Travel, dan perdagangan umum serta jasa kontruksi berdiri sejak tahun 2003 yang didirikan oleh H. Muhammad Ahyat, SE. untuk membuka lapangan pekerjaan pada masyarakat lamongan khususnya. Dengan dibantu beberapa koleganya sehingga perkembangan PT. Ayu Indah semakin pesat.

4.1.2. Lokasi Perusahaan

Lokasi pusat PT. Ayu Indah berada di Jl. Raya Deandles No. 35 Paciran Lamongan dimana perusahaan ini melakukan kegiatan setiap harinya. Suatu perkembangan perusahaan tidak terlepas dari tempat dan hingga kondisi pada tahun 2011 ini sudah membuka beberapa cabang di Jawa Timur, diantaranya:

1. Komplek Pasar Wisata Bandara Juanda Jl. Pabean Blok E/4 Sidoarjo.
2. 109 Blok 1 Jl. PJS 8/14 Bandarsunway 46000 Selangor Malaysia.
3. Jl. Raya Deandles, Paciran, Lamongan.
4. Jl. Raya Payaman, Solokuro, Lamongan.
5. Jl. Raya Perempatan, Pambon, Lamongan.
6. Jl. Raya Timur Sidokelar, Paciran, Lamongan.
7. Jl. Raya Blok IV Dadapan, Solokuro, Lamongan.

8. Jl. Raya Komplek Pasar Ngobeh, Laren, Lamongan.
9. Jl. Raya Sukodadi-Banjarwati Komplek Pasar Banyubang, Solokuro,
Lamongan
10. Jl. Raya Mbeji, Jenu, Tuban.
11. Jl. Raya Pertigaan Rembes Gresikharho, Palang, Tuban.
12. Jl. Raya Murber, Panceng, Gresik.
13. Jl. Raya Pertigaan Lasem, Dukun, Gresik.
14. Jl. Raya Perempatan Banyuurip, Ujung Pangkah, Gresik.
15. Jl. Raya Pasar Sekapuk, Gresik.

4.1.3. Visi dan Misi

VISI

Menjadi travel agent yang terbaik dan terpercaya dalam memberikan mutu serta pelayanan kepada para wisatawan

MISI

1. Membantu memudahkan perencanaan perjalanan yang nyaman bagi para calon wisatawan.
2. Memberikan banyak pilihan dalam paket – paket perjalanan yang menarik dan berkualitas.
3. Membantu dalam hal pemesanan tiket domestik dan internasional sesuai dengan tanggal keberangkatan yang diinginkan pengguna jasa.
4. Selalu berusaha meningkatkan pelayanan terbaik demi kepuasan pengguna jasa.

4.1.5. Jam Kerja PT. Ayu Indah

Untuk masalah jam kerja karyawan, perusahaan memberlakukan aturan yang mengharuskan karyawan untuk 15 menit sebelum masuk. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Jam Kerja PT. Ayu Indah

Hari	Jam Kerja	Istirahat
Senin – Kamis	08.30 – 16.00	12.00 – 12.30
Jum'at	08.30 – 16.00	12.00 – 13.00

4.1.6. Ruang Lingkup Perusahaan

PT. Ayu Indah adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa tour and travel yang dulunya untuk memfasilitasi masyarakat Lamongan, Akan tetapi dengan seiring berkembangnya perusahaan maka terdapat berbagi cabang untuk melakukan kegiatan tour and travel. Dan berikut ruang lingkup yang ada di perusahaan:

- 1 Membuat dan menjual dan menyelenggarakan paket wisata kepada konsumen.
- 2 Mengurus jasa angkutan berupa tour and travel baik perorangan maupun secara kelompok.
- 3 Mengurus dokumen perjalanan pelanggan.
- 4 Menyelenggarakan panduan perjalanan wisata
- 5 Serta mengurus dalam bidang KSU simpan pinjam.

Hal ini PT. Ayu Indah merupakan suatu badan usaha yang dapat memberikan penerangan atau informasi tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan dunia perjalanan pada umumnya dan perjalana tour and travel khususnya.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1. Gambaran umum Responden

Karakteristik individu merupakan data penting yang dicermati terlebih dahulu karena faktor yang mudah didefinisikan dan mudah didapatkan begitu juga obyektifitasnya.

Responden dari penelitian ini adalah pegawai PT. Ayu Indah, dengan jumlah 62 orang pegawai. Data ini didapat dari penarikan kuesioner yang telah dibagikan dan diisi oleh responden. Dari kuesioner yang dibagikan diketahui beberapa gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

Penelitian ini dilakukan di PT. Ayu Indah dengan jumlah sampel sebanyak 62 responden, dan telah disebarikan sebanyak 62 kuesioner yang kemudian datanya dianalisis. Dari hasil kuesioner tersebut dapat digambarkan identitas responden.

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20 - 30 tahun	30	48,4%
2	30 - 40 tahun	25	40,3%
3	40 – 50 tahun	7	11,3%
Jumlah		62	100.0%

Sumber: data diolah November 2017

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berusia 20-30 tahun berjumlah 30 orang atau 48,4%, 25 orang atau 40,3% berusia 30-40 tahun, dan 7 orang atau 11,3% berusia 40-50 tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar usia pegawai adalah 20-30 tahun dengan prosentase 48,4%.

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	39	62,9%
2	Perempuan	23	37,1%
Jumlah		62	100%

Sumber: data diolah November 2017

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 39 responden (62,9%), dan 23 responden (37,1%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 39 dengan responden (62,9%).

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SD	9	14,5%
2	SLTP	17	27,4%
3	SLTA	25	40,3%
4	S1	4	6,5%
5	Lain-lain	7	11,3%
Jumlah		62	100.0%

Sumber: data diolah November 2017

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa responden sebanyak 62, pendidikan paling rendah tingkat SD sebanyak 9 orang atau (14,5%), tingkat SLTP sebanyak 17 orang atau (27,4%), tingkat SLTA sebanyak 25 orang atau (40,3%), tingkat D3 sebanyak 7 orang atau (11,3%), dan sisanya tingkat S1 sebanyak 4 orang atau (6,5%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pendidikan pegawai adalah SLTP dan SLTA sebanyak 42 orang dengan persentase 67,7%.

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden, maupun dalam angka presentase terhadap item-item variabel pendidikan.

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

4.3.1 Variabel Lingkungan Kerja (X)

Variabel lingkungan kerja diukur melalui persepsi responden terhadap tujuh item lingkungan kerja yaitu kondisi udara (X1.1), penerangan (X1.2), tingkat kebersihan (X1.3), sistem pembuangan sampah (X1.4), penyediaan air bersih (X1.5), hubungan antar atasan dan karyawan (X1.6) dan hubungan antar sesama karyawan (X1.7), Persepsi responden terhadap lingkungan kerja disajikan dalam Tabel 4.5 berikut:

Tabel. 4.5
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X)

Item	Jawaban Responden											
	STS		TS		N		S		SS		Total	
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	%	1	1.6%	19	30.6%	38	61.3%	4	6.5%	62	100%
X1.2	0	%	4	6.5%	27	43.5%	27	43.5%	4	6.5%	62	100%
X1.3	0	%	2	3.2%	22	35.5%	31	50.0%	7	11.3%	62	100%
X1.4	0	%	3	4.8%	20	32.3%	36	58.1%	3	4.8%	62	100%
X1.5	1	1.6%	3	4.8%	24	38.7%	27	43.5%	7	11.3%	62	100%
X1.6	1	1.6%	5	8.1%	17	27.4%	21	33.9%	18	29.0%	62	100%
X1.7	0	%	3	4.8%	14	22.6%	29	46.8%	16	25.8%	62	100%

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah Pada November (2017)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) untuk item kondisi udara (X1.1), dari 62 responden sebanyak 1 orang atau 1,6% menjawab tidak setuju, 19 orang atau 30,6% menjawab netral, 38 orang atau 61,3% menjawab setuju, dan 4 orang atau 6,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai 67,8% menyatakan bahwa kondisi udara yang ada di lingkungan kerja tersebut tergolong kondusif.

Pada item penerangan (X1.2), dari 62 responden sebanyak 4 orang atau 6,5% menjawab tidak setuju, sebanyak 27 orang atau 43,5% menjawab netral, 27 orang atau 43,5% menjawab setuju, dan 4 orang atau 6,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai 50%

menyatakan puas dengan masalah penerangan yang ada dalam lingkungan perusahaan tersebut.

Pada item tingkat kebersihan (X1.3), dari 62 responden sebanyak 2 orang atau 3,2% menjawab tidak setuju, sebanyak 22 orang atau 35,5% menjawab netral, 31 orang atau 50% menjawab setuju, dan 7 orang atau 11,3% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai 61,3% menyatakan bahwa kondisi kebersihan yang ada di lingkungan kerja kondusif.

Pada item sistem pembuangan sampah (X1.4), dari 62 responden sebanyak 3 orang atau 4,8% sebanyak 20 orang atau 32,3% menjawab netral, 36 orang atau 58,1% menjawab setuju, dan 3 orang atau 4,8% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai 62,9% menyatakan bahwa sistem pembuangan sampah yang ada di lingkungan perusahaan sudah terpenuhi .

Pada item penyediaan air bersih (X1.5), dari 62 responden sebanyak 1 orang atau 1,6% menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 3 orang atau 4,8%, 24 orang atau 38,7% menjawab netral, sebanyak 27 orang atau 43,5% menjawab setuju, dan 7 orang atau 11,3% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai 54,8% menyatakan bahwa penyediaan air bersih yang ada di perusahaan terpenuhi.

Pada item hubungan antara atasan dan karyawan (X1.6), dari 62 responden 1 orang atau 1,6% menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 3 orang atau 4,8% menjawab tidak setuju, sebanyak 17 orang atau 27,4% menjawab netral, 21 orang

atau 33,9% menjawab setuju, dan 18 orang atau 29,0% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai 62,9% menyatakan bahwa hubungan antara atasan dan karyawan terjalin dengan baik.

Pada item hubungan antar para karyawan (X1.7), dari 62 responden sebanyak 3 orang atau 4,8% menjawab tidak setuju, sebanyak 14 orang atau 22,6% menjawab netral, 29 orang atau 46,8% menjawab setuju, dan 16 orang atau 25,8% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai 72,6% menyatakan bahwa hubungan yang terjalin antar para karyawan terjalin dengan baik.

4.3.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan diukur melalui persepsi responden terhadap enam item Kinerja Karyawan yaitu Bekerja sesuai standart perusahaan (Y1.1), Ketelitian dan kejujuran (Y1.2), Hasil kerja sesuai target (Y1.3), Meneyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan (Y1.4), Masuk kerja tepat waktu (Y1.5), Tidak pulang sebelum waktunya (Y1.6). Persepsi responden terhadap Kinerja Karyawan disajikan dalam Tabel 4.6 berikut:

Tabel. 4.6
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Item	Jawaban responden											
	STS		TS		N		S		SS		Total	
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1.1	0	%	1	1.6%	22	35.5%	34	54.8%	5	8.1%	62	100%
Y1.2	0	%	0	%	24	38.7%	30	48.4%	8	12.9%	62	100%
Y1.3	0	%	3	4.8%	25	40.3%	22	35.5%	12	19.4%	62	100%
Y1.4	0	%	1	1.6%	17	27.4%	33	53.2%	11	17.7%	62	100%
Y1.5	0	%	1	1.6%	26	41.9%	22	35.5%	13	21.0%	62	100%
Y1.6	1	1.6%	3	4.8%	19	30.6%	23	37.1%	16	25.8%	62	100%

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah Pada November (2017)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui variabel kinerja (Y1) untuk bekerja sesuai standart perusahaan (Y1.1), dari 62 responden sebanyak 1 orang atau 1,6% menjawab tidak setuju, sebanyak 22 orang atau 35,5% menjawab netral, 34 orang atau 54,8% menjawab setuju, dan 5 orang atau 8,1% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 62,9% pegawai sudah bisa bekerja sesuai dengan standart dari perusahaan.

Pada item ketelitian dan kejujuran (Y1.2), dari 62 responden sebanyak 24 orang atau 38,7% menjawab netral, 30 orang atau 48,4% menjawab setuju, dan 8

oran atau 12,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 61,3% pegawai dapat bekerja dengan teliti dan jujur.

Pada item hasil kerja sesuai target (Y1.3), dari 62 responden sebanyak 3 orang atau 4,8% menjawab tidak setuju, 25 orang atau 40,3% menjawab netral, 22 orang atau 35,5% menjawab setuju, dan 12 orang atau 19,4% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 54,9% pegawai dapat bekerja sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Pada item menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan (Y1.4), dari 62 responden sebanyak 1 orang atau 1,6% menjawab tidak setuju, 17 orang atau 27,4% menjawab netral, 33 orang atau 53,2% menjawab setuju, dan 11 orang atau 17,7% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa pegawai 70,9% dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.

Pada item masuk kerja tepat waktu (Y1.5), dari 62 responden sebanyak 1 orang atau 1,6% menjawab tidak setuju, 26 orang atau 41,9% menjawab netral, 22 orang atau 35,5% menjawab setuju, dan 13 orang atau 21,0% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 56,5% pegawai bisa menaati peraturan dengan dapat melakukan masuk kerja sesuai tepat waktu.

Pada item tidak pulang sebelum waktunya (Y1.6), dari 62 responden sebanyak 3 orang atau 4,8% sebanyak 91 orang atau 30,6% menjawab netral, 23 orang atau 37,1% menjawab setuju, dan 16 orang atau 25,8% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 62,9%

pegawai dapat melakukan dan menaati peraturan untuk tidak pulang sebelum waktu jam kerja selesai.

4.3.3 Variabel Disiplin Kerja (Z)

Variabel disiplin kerja diukur melalui persepsi responden terhadap sembilan item disiplin kerja yaitu menaati jam kerja (Z1.1), melaksanakan tugas tepat waktu (Z1.2), kehadiran ditempat kerja (Z1.3), patuh dan menjalankan perintah (Z1.4), menaati tata tertib dalam tugas (Z1.5), melaksanakan absensi (Z1.6), menyelesaikan tugas dari atasan (Z1.7), menjaga dan memelihara peralatan kantor (Z1.8), bertanggung jawab atas tugas yang diberikan atasan (Z1.9). Persepsi responden terhadap Disiplin Kerja disajikan dalam Tabel 4.8 berikut.

Tabel. 4.7
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja (Z)

Item	Jawaban Responden											Total	
	STS		TS		N		S		SS				
	1		2		3		4		5		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Z1.1	0	%	3	4.8%	14	22.6%	39	62.9%	6	9.7%	62	100%	
Z1.2	0	%	3	4.8%	28	45.2%	24	38.7%	7	11.3%	62	100%	
Z1.3	0	%	2	3.2%	19	30.6%	31	50.0%	10	16.1%	62	100%	
Z1.4	0	%	1	1.6%	17	27.4%	30	48.4%	14	22.6%	62	100%	
Z1.5	0	%	3	4.8%	14	22.6%	31	50.0%	14	22.6%	62	100%	
Z1.6	0	%	1	1.6%	12	19.4%	27	43.5%	22	35.5%	62	100%	
Z1.7	0	%	3	4.8%	10	16.1%	33	53.2%	16	25.8%	62	100%	
Z1.8	0	%	0	%	9	14.5%	30	48.4%	23	37.1%	62	100%	
Z1.9	0	%	2	3.2%	13	21.0%	28	45.2%	19	30.6%	62	100%	

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah Pada September (2017)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui disiplin kerja (Z1) untuk mentaati jam kerja (Z1.1), dari 62 responden sebanyak 3 orang atau 4,8% menjawab tidak setuju, sebanyak 14 orang atau 22,6% menjawab netral, 39 orang atau 62,9% menjawab setuju, dan 6 orang atau 9,7% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 72,6% pegawai mampu mentaati jam kerja yang berlaku.

Pada item melaksanakan tugas tepat waktu (Z1.2), dari 62 responden sebanyak 3 orang atau 4,8% menjawab tidak setuju, sebanyak 28 orang atau 45,2% menjawab netral, 24 orang atau 38,7% menjawab setuju, dan 7 orang atau 11,3% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 50% pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu.

Pada item kehadiran ditempat kerja (Z1.3), dari 62 responden sebanyak 2 orang atau 3,2% menjawab tidak setuju, sebanyak 19 orang atau 30,6% menjawab netral, 31 orang atau 50% menjawab setuju, dan 10 orang atau 16,1% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 56,1% pegawai hadir ditempat kerja dengan tepat waktu.

Pada item mematuhi peraturan (Z1.4), dari 62 responden sebanyak 1 orang atau 1,6% menjawab tidak setuju, sebanyak 17 orang atau 27,4% netral, sebanyak 30 orang atau 48,4% menjawab setuju, dan 14 orang atau 22,6% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa 71% pegawai mampu mematuhi dan menjalankan peraturan yang berlaku.

Pada item mentaati tata tertib menjalankan tugas (Z1.5) dari 62 responden sebanyak 3 orang atau 4,8% menjawab tidak setuju, sebanyak 14 orang atau 22,6%

menjawab netral, 31 orang atau 50% menjawab setuju, dan 14 orang atau 22,6% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 72,6% pegawai mampu mentaati tata tertib dalam menjalankan tugas.

Pada item absensi tepat waktu (Z1.6), dari 62 responden sebanyak 1 orang atau 1,6% menjawab tidak setuju, sebanyak 12 orang atau 19,4% menjawab netral, 27 orang atau 43,5% menjawab setuju, dan 22 orang atau 35,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 79,5% pegawai mampu melakukan absensi tepat pada waktu yang ditentukan.

Pada item menyelesaikan tugas (Z1.7), dari 62 responden sebanyak 3 orang atau 4,8% menjawab tidak setuju, sebanyak 10 orang atau 16,1% menjawab netral, 33 orang atau 53,2% menjawab setuju, dan 16 orang atau 25,8% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 79,0% pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.

Pada memelihara dan menjaga peralatan kantor (Z1.8), dari 62 responden sebanyak 9 orang atau 14,5% menjawab netral, 30 orang atau 48,4% menjawab setuju, dan 23 orang atau 37,1% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 85,5% pegawai mampu memelihara dan menjaga peralatan kantor dengan sebaik-baiknya.

Pada bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasan (Z1.9), dari 62 responden sebanyak 2 orang atau 3,2% menjawab tidak setuju, sebanyak 13 orang atau 21,0% menjawab netral, 28 orang atau 45,2% menjawab setuju, dan 19 orang atau 30,6% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan

bahwa sebagian besar 75.8% pegawai mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasan.

4.4. Uji Instrumen Data

Syarat penting yang berlaku pada kesahihan sebuah instrumen yaitu haruslah valid dan reliabel. Menurut Arikunto (*dalam Sani & Maharani, 2013: 47*) menjelaskan bahwa instrumen yang baik harus memenuhi dan syarat penting yaitu valid dan reliabel. Untuk menyatakan baik tidaknya instrumen, maka perlu diadakan pengujian validitas dan reliabilitas.

4.4.1. Uji Validitas

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan, dalam hal ini angket memenuhi persyaratan validitas, pada dasarnya digunakan korelasi pearson. Cara analisisnya dengan cara menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai pada nomor pernyataan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nomor pernyataan tersebut. Selanjutnya koefisien korelasi yang diperoleh r harus diuji signifikansinya bisa menggunakan uji t atau membandingkannya dengan r tabel. Bila t hitung $>$ dari t tabel atau r hitung $>$ dari r tabel, maka nomor pertanyaan tersebut valid. Bila menggunakan program komputer, asalkan r yang diperoleh diikuti harga $p < 0,05$ berarti nomor pertanyaan itu valid.

Tabel 4.8
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai		Keterangan
		Corrected Item Total Correlatoion	r tabel	
lingkungan	X1.1	0,544	0,2500	Valid
	X1.2	0,432	0,2500	Valid
	X1.3	0,515	0,2500	Valid
	X1.4	0,370	0,2500	Valid
	X1.5	0,543	0,2500	Valid
	X1.6	0,542	0,2500	Valid
	X1.7	0,494	0,2500	Valid
Kinerja	Y1.1	0,398	0,2500	Valid
	Y1.2	0,299	0,2500	Valid
	Y1.3	0,638	0,2500	Valid
	Y1.4	0,456	0,2500	Valid
	Y1.5	0,462	0,2500	Valid
	Y1.6	0,377	0,2500	Valid
Disiplin	Z1.1	0,623	0,2500	Valid
	Z1.2	0,478	0,2500	Valid
	Z1.3	0,414	0,2500	Valid
	Z1.4	0,415	0,2500	Valid
	Z1.5	0,312	0,2500	Valid
	Z1.6	0,526	0,2500	Valid
	Z1.7	0,526	0,2500	Valid
	Z1.8	0,376	0,2500	Valid
	Z1.9	0,297	0,2500	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), November (2017)

Dari tabel 4.8 diatas terlihat bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena *Corrected Item- Total Correlation* lebih dari 0.2500.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Syarat data *reliable* adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,623	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,687	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,655	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), November (2017)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah $> 0,60$, dengan demikian hasil penelitian tersebut *reliable*.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

Model	Sig	Keterangan
X terhadap Z	0,988	Normalitas Terpenuhi
X dan Z terhadap Y	0,858	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Data Primer (diolah), November (2017)

Dari Uji *Kolmogorov-Smirnov* pada SPSS diperoleh nilai 0,988 dan 0,858 lebih besar dari 0,05 yang artinya asumsi normalitas terpenuhi.

4.5.2 Uji Linieritas

Dasar pengambilan keputusan uji linieritas adalah sebagai berikut:

- c. Jika Sig. atau signifikasi pada *Deviation from Linearity* $>0,5$ maka hubungan antarvariabel adalah linier.
- d. Jika Sig. atau signifikasi pada *Deviation from Linearity* $<0,5$ maka hubungan antarvariabel tidak linear (Sarjono dan Julianita, 2011:80).

Tabel. 4.11
Hasil Uji Linieritas

Model	Signifikasi Deviation from Linearity	Keterangan
X ke Z	0,905	Linier
X ke Y	0,576	Linier
Z ke Y	0,034	Tidak Linier

Sumber: Data Primer (diolah), November (2017)

Dari tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa model 1 yaitu jalur X ke Z diperoleh nilai Signifikasi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,905 data tersebut menunjukkan bahwa linieritas terpenuhi. Model 2 yaitu jalur X ke Y diperoleh nilai pada Signifikasi *Deviation from Linearity* sebesar 0,576 data tersebut menunjukkan bahwa linieritas terpenuhi. Sedangkan model 3 yaitu Z ke Y diperoleh nilai pada Signifikasi *Deviation from Linearity* sebesar 0,034 menunjukkan bahwa linieritas tidak terpenuhi. Menurut Solimun (2012) menyatakan jika salah satu model tidak linier, sedangkan 2 model yang lain linier, masih bisa diterima dengan asumsi prinsip parsimoni.

4.6. Uji Hipotesis

4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Disiplin Kerja (Z)

1. Analisis Jalur

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini dan dibantu dengan program komputer SPSS *for Windows* versi 16.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Lingkungan kerja Terhadap Disiplin Kerja

Model		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
		Beta			
1	X	0,324	2,469	0,016	Signifikan
Dependent Variabel: Z n : 62 R Square : 0,092 F hitung : 6,095 Sig. F hitung : 0,016					

Sumber: Data Primer (diolah), November 2017

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel disiplin kerja yaitu:

$$Z = 27,005 + 0,324 X$$

Nilai *Standardized Coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja adalah 0,324.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Koefisien determinasi (R^2) dilihat pada besarnya nilai *R square* (R^2) adalah sebesar 0,092 atau 9,2%. Dari hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel disiplin kerja (Z) sebesar 9,2% sedangkan sisanya 80,8% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6.2. Pengaruh Lingkungan kerja (X) dan Disiplin Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel *independent* (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan).

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		<i>Standartdized Coefficients</i>	T	Sig	Keterangan
		Beta			
1.	Lingkungan Kerja (X)	0,178	1,742	0,087	Tidak Signifikan
	Disiplin Kerja (Z)	0,030	0,312	0,756	Tidak Signifikan
Dependent Variabel : Y n : 62 R Square : 0,061 F hitung : 1,907 Sig. F hitung : 0,158					

Sumber : Data Primer (diolah), November 2017

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel kinerja karyawan yaitu:

$$Y = 0,178 X + 0,030 Z$$

Nilai *Standardized Coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,178.

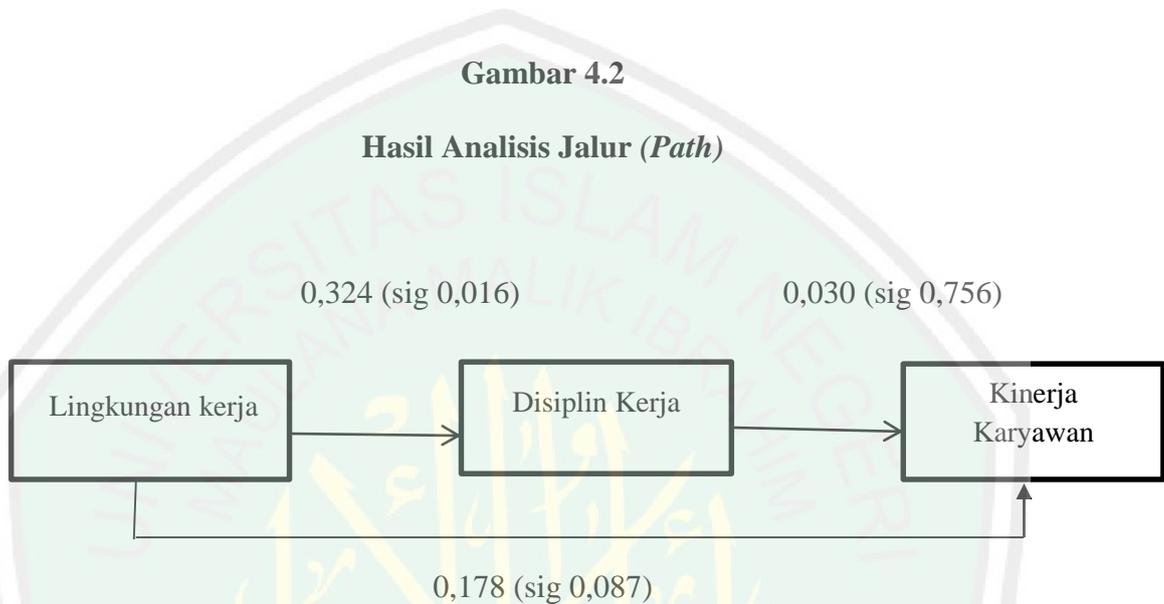
Sedangkan Nilai *Standardized Coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,030.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* pada tabel 4.14. Besarnya *R square* (R^2) adalah 0.061 atau 6,1%. Menunjukkan bahwa variabel *independent* yaitu lingkungan kerja (X) dan disiplin kerja (Z) terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 6,1 % sedangkan sisanya sebesar 93,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

4.6.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hasil analisis jalur dijelaskan dalam gambar diagram jalur dibawah ini :



Sumber: *Data Primer (diolah), November 2017*

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,178. Dan untuk besarnya pengaruh total $0,324 + 0,030 = 0,354$.

4.7. Pembahasan

4.7.1. Pengaruh Langsung Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,087 > 0,05$) sehingga lingkungan kerja secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan semakin kondusif lingkungan

kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat atau sebaliknya semakin tidak kondusif lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa skor tertinggi variabel lingkungan kerja terdapat pada indikator hubungan antar para karyawan. Hubungan antar para karyawan yang dimaksud disini adalah hubungan kekeluargaan yang terjalin di dalam lingkungan pekerjaan.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan teori Sedarmayanti (2009:21) yang menjelaskan bahwa “lingkungan kerja adalah perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik. Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2015) “*Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT. Keramik Diamond Industries.*” Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Ayu Indah selalu memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif dalam setiap aspeknya. Ketika lingkungan kerja dirasakan kondusif maka karyawan akan merasakan semangat dalam melakukan setiap pekerjaan yang dijalannya. Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan perusahaan harus selalu memberikan lingkungan kerja yang kondusif bagi setiap karyawannya, karena lingkungan kerja yang bagus akan membuat para karyawan nyaman dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya.

Sesuai dengan ayat QS. Al-Qhashas ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ

وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Al-Qhashas:77)

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah melarang manusia untuk melakukan kerusakan di bumi ini. Karena Allah menciptakan segala macam lingkungan dan makhluknya untuk dimanfaatkan dan dikelola dengan benar, bukan untuk dirusak. Kerusakan yang dimaksudkan bukan hanya kerusakan lingkungan tetapi kerusakan syirik dan maksiat, dan kemaksiatan ini mencakup segala perkara yang haram seperti membunuh manusia, merampas harta, merusak tanaman, merusak pikiran dll (Al-Jazairi, 2007:79).

Dari tafsiran diatas maka dapat dikatakan bahwa kita dilarang untuk melakukan suatu kerusakan di muka bumi ini meskipun dalam ayat ini menjelaskan lingkungan secara menyeluruh, akan tetapi kita juga mampu untuk menerapkan dalam perusahaan, dengan upaya untuk menimbulkan lingkungan kerja yang kondusif.

4.7.2. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ($p = 0,016 > 0,05$), selanjutnya hasil analisis jalur disiplin kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar ($p = 0,756 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja belum terpenuhi, karena pengujian regresi yang tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dikarenakan apabila tingkat lingkungan kerja yang kondusif diikuti dengan disiplin kerja yang semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya apabila tingkat lingkungan kerja tidak kondusif diikuti dengan disiplin kerja yang semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Rivai Menurut Rivai (2006:444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yudiningsih (2016) berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng”. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa ada hubungan antara variabel

bebas terhadap variabel terikat. bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Sesuai dengan Firman Allah Dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 59 dijelaskan sebagaimana berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (An-Nisa:59)

Disiplin kerja dalam islam juga dijelaskan Abu Dawud meriwayatkan dari Abdullah bin Umar bahwa Rasulullah bersabda: "Seseorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengarkan dan taat" (dijelaskan pula oleh Buhari dan Muslim dari Hadits Yahya al-Qathnan) (Tafsir Ibn Katsir:338).

Allah Ta'ala mengecualikan orang-orang yang mempunyai empat kriteria. kriteria yang pertama yaitu: keimanan yang tidak dicampuri dengan keraguan dan

kebimbangan terhadap perkara iman yang dijelaskan Rasulullah saat ditanya Jibril. Rasulullah bersabda: kamu beriman kepada Allah, Malaikat-malaikat-Nya, para Rasul-Nya, hari akhir, dan beriman kepada qadar dan buruk". Kedua: ikhlas karena Allah mengikuti sunnah Rasulullah. Ketiga: saling menasehati untuk mentaati kebenaran. Keempat: sabar dan mentaati Allah dan terhadap takdir Allah (Syaiikh Muhammad bin Shalih: 556-561)

Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, ketaatan terhadap ketentuan yang ada adalah sebuah kewajiban, karena hal itu akan memberikan keuntungan yang baik pada masing-masing individu maupun kelompok, dapat diartikan bahwa disiplin seorang pegawai pada peraturan kantor mampu memberikan dampak positif pada kinerja dan memberikan keuntungan pada pegawai dan perusahaan

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Maka, penelitian ini menyimpulkan bahwa kedua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak semua diterima. Kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ayu Indah. Hal ini dikarenakan kondisi suhu udara, kondisi penerangan, tingkat kebersihan, sistem pembuangan sampah, hubungan antara karyawan dan atasan dan hubungan antar sesama karyawan kurang mendapatkan perhatian dari perusahaan sehingga tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap lingkungan kerja.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karena lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut menunjang adanya disiplin kerja daripada karyawan perusahaan, selanjutnya hasil analisis jalur disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab dari peraturan perusahaan masih belum dilakukan dengan optimal sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin

kerja. Sehingga dalam penelitian ini variabel disiplin kerja belum mampu menjadi variabel intervening.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil keimpulan di atas, maka dapat diambil saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak perusahaan

Meningkatkan sistem lingkungan kerja yang kondusif dalam perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, dengan adanya lingkungan akan berpengaruh juga kepada kinerja karyawan, peran pemimpin dalam memberikan arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi berkenaan pelaksanaan tugas dan pekerjaan, sehingga dapat mewujudkan kondusifitas di tempat kerja. Selain itu disiplin kerja juga harus lebih ditingkatkan dengan adanya pemberian motivasi agar memacu semangat kerja bagi setiap karyawan diperusahaan.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya khususnya tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, sehingga dapat mendorong adanya penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Al-Hadits

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Alex S. Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia*. Ghaila Indonesia, Jakarta.

Al-Jazairi, Syaikh Abu Bakar Jabir. 2007. *Tafsir Al-Aishar Jilid 3*. Darus Sunah Press, Jakarta.

Ananta, I Ketut Febri., Adnyani, I G. A. Dewi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2: 1103-1130.

Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Arsyad, Muhammad. 2014. *The Importance of Working Discipline to Improve Employee's Working Productivity of Motor Vessel Manufacturing Company in Makassar Shipyard*. *Journal Business Management and Strategy*, Vol. 5, No. 2: 196-202.

Damayanti, Fitria. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Investasi Fakultas Ekonomi Unwir*, Vol. 1 No. 1, 36-53.

Dessler, Garry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Diana, Ilfi Nur. 2008. *Hadist-Hadist Ekonomi*. Uin Press, Malang.

DR. Abdullah bin Muhammad. 2006. *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2*. Penerjemah: Abdul Ghoffar Pustaka Imam Syafi'i.

Guntur. 1996. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*: Airlangga, Jakarta.

Hasibuan, Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

_____, Melayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Hidayat, Cynthia Novita. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Jurnal Manajemen AGORA*, Vol. 3, No.2: 78-83
- Langgulung, Hasam. 1989. *Pendidikan Islam Indonesia: Mencari Kepastian Historis, Dalam Islam Indonesia Menatap Masa Depan*. P3M, Jakarta.
- Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Reflika Aditama, Bandung.
- Martono, nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nitisemito, Alex. 1986. *Manajemen Personalia*, Galia Indonesia, Jakarta.
- Ridwan. 2006. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*, Dewa Ruci, Bandung
- Rivai Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. 2002. *Prilaku Organisasi. Edisi ke 10*, PT. Indeks, Jakarta.
- _____, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. PT. Index Kelompok GRAMEDIA, Jakarta.
- Sarjono, Haryadi, Julianita, Winda. *SPSS VS LISREL, Sebuah Pengantar Publikasi Untuk Riset. Salemba Empat*. Jakarta
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis*. Andi, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- _____. 2009, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Cetakan Ketiga*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 4: 1245- 1253.
- Shalahuddin, Ahmad. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Tahun 6. No.1: 90-104.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Simamora, Henry. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Solimun. 2012. *Permodelan Persamaan Struktural Generalized Structured Component Analysis GSCA*. Universitas Brawijaya, Malang.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA. Bandung.
- Supriyanto, Ahmad Sani., Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Maliki Press, Malang.
- Terry, George R. 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Tulenan, Samuel. 2015. *The effect of work environment and compensation toward employee performance at the office of state assets and auction servive Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol.3. No.3: 672-682.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.
- Yudiningsih, Ni Made Diah., dkk. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *E-Journal Manajemen Bisma Universitas Ganesha*, Vol. 4: 1-7.
- Zainal, Veithzal Rivai., Bahar, Fauzi. 2013. *Islamic Education Management Dari Teori Ke Praktik: Mengelola Pendidikan Secara Professional Dalam Prespektif Islam*. Penerbit Raja grafindo Persada, Jakarta.

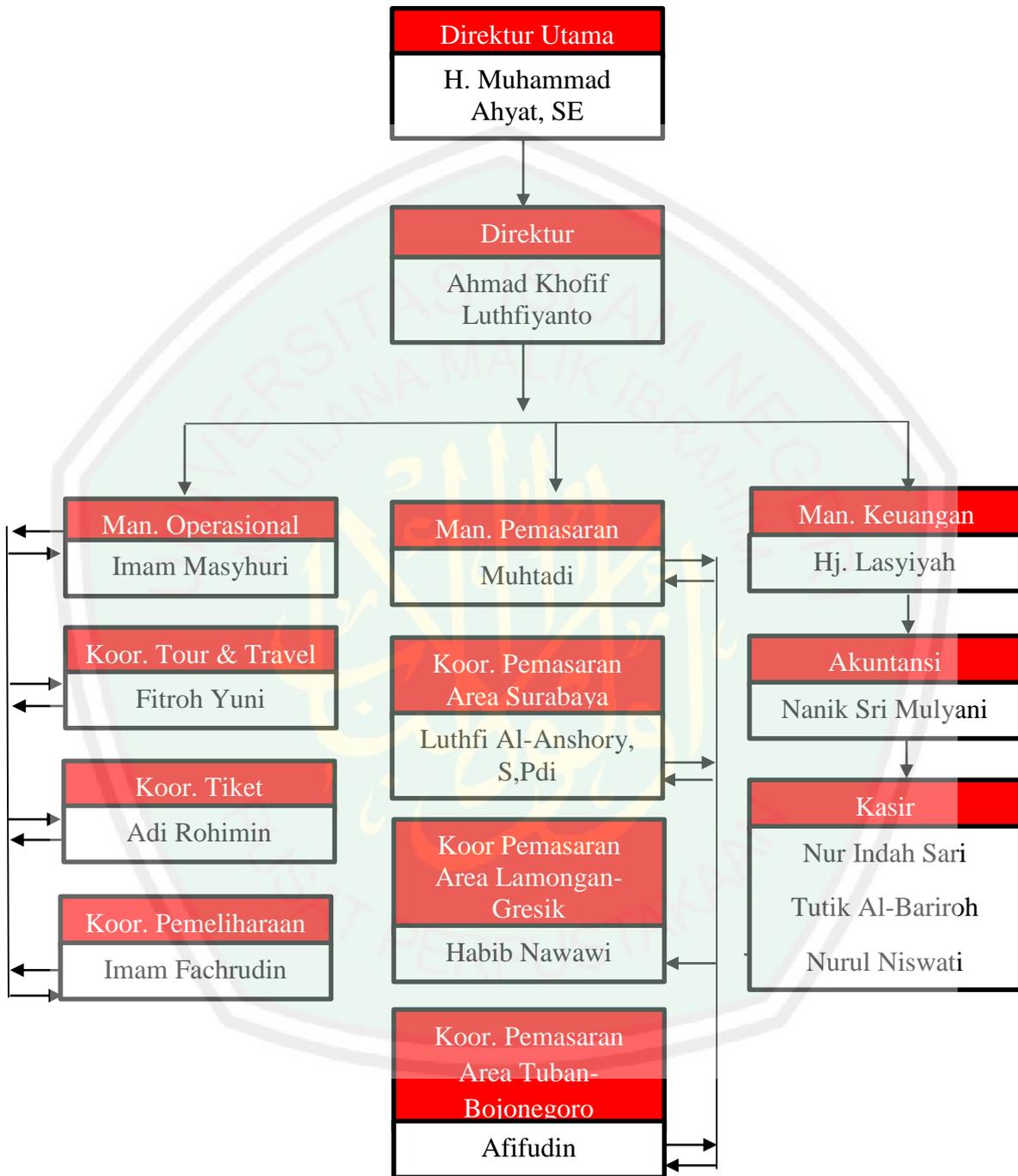
LAMPIRAN

4.1.4. Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap badan usaha dibentuk karena adanya tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan tersebut menentukan macam-macam dan luasnya pekerjaan yang dilakukan. Karena itu perlu diperlukan suatu struktur organisasi untuk menerangkan diskripsi tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap elemen dalam organisasi tersebut. Secara sistematis struktur organisasi yang ada pada PT. Ayu Indah adalah sebagai berikut:

1. Direktur Utama : H. Muhamad Ahyat, SE.
2. Manajer : Ahmad Khofif Luthfiyanto
3. Manajer Pemasaran : Muhtadi
4. Koord. Pemasaran Area Surabaya : Luthfi Al-Anshory, S.Pdi
5. Koord. Pemasaran Area Lamongan-Gresik : Habib Nawawi
6. Koord. Pemasaran Area Tuban-Bojonegoro: Afifudin
7. Manajer Operasional : Imam Masyhury
8. Koord. Tour & Travel : Fitroh Yuni
9. Koord. Tiket : Adi Rohimin
10. Koord. Pemeliharaan : Imam Fachrudin
11. Manajer Keuangan : Hj. Lasyiyah
12. Akuntansi : Nanik Sri Mulyani
13. Kasir : Nur Indah Sari
Tutik Albariroh
Nurul Niswati

Struktur Organisasi



Dalam melaksanakan bisnisnya, tiap-tiap bagian yang tergabung dan tanggung jawabnya masing-masing. Tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Direktur Utama:

- a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- b. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- c. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.
- d. Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
- e. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.

2. Manajer Umum:

- a. Menyusun dan merumuskan perencanaan pelaksanaan kegiatan perencanaan.
- b. Menyusun dan merumuskan perencanaan pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan produk jasa dan hubungan masyarakat.
- c. Merumuskan perencanaan pelaksanaan pengadaan kebutuhan logistik perusahaan.

3. Manajer Pemasaran:

- a. Mengembangkan strategi marketing yang bisa memenuhi tujuan perusahaan.
- b. Melakukan pengawasan terhadap berbagai aspek berupa kondisi pasar dan kondisi para konsumen.
- c. Mengimplementasikan rencana marketing yang sudah dibuat dan melakukan perubahan bila diperlukan.
- d. Mengawasi secara luas segala kegiatan yang berhubungan dengan marketing, usaha promosi melalui iklan dan juga mengawasi semua staff yang berada dibawahnya.

4. Koord. Pemasaran Area Surabaya:

- a. Mengelola dan memimpin marketing di wilayah Surabaya.
- b. Mengkoordinir rekan kerjanya untuk melakukan tugas sesuai fungsi/jabatannya dan membuat laporan ke atasannya.
- c. Menjalin dan memelihara hubungan baik dengan para pelanggannya, dengan cara melakukan kunjungan sendiri ataupun dengan sales.
- d. Mencari prospek untuk meningkatkan penjualan di wilayah Surabaya dan melakukan joint visit dengan sales untuk membantu permasalahan yang ada dilapangan.
- e. Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasannya langsung.

5. Koord. Pemasaran Area Lamongan-Gresik:

- a. Mengelola dan memimpin marketing di wilayah Lamongan-Gresik.
- b. Mengkoordinir rekan kerjanya untuk melakukan tugas sesuai fungsi/jabatannya dan membuat laporan ke atasannya.
- c. Menjalin dan memelihara hubungan baik dengan para pelanggannya, dengan cara melakukan kunjungan sendiri ataupun dengan sales.
- d. Mencari prospek untuk meningkatkan penjualan di wilayah Lamongan-Gresik dan melakukan joint visit dengan sales untuk membantu permasalahan yang ada dilapangan.
- e. Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasannya langsung.

6. Koord. Pemasaran Area Tuban-Bojonegoro:

- a. Mengelola dan memimpin marketing di wilayah Tuban-Bojonegoro
- b. Mengkoordinir rekan kerjanya untuk melakukan tugas sesuai fungsi/jabatannya dan membuat laporan ke atasannya.

- c. Menjalin dan memelihara hubungan baik dengan para pelanggannya, dengan cara melakukan kunjungan sendiri ataupun dengan sales.
- d. Mencari prospek untuk meningkatkan penjualan di wilayah Tuban-Bojonegoro dan melakukan joint visit dengan sales untuk membantu permasalahan yang ada dilapangan.
- e. Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasannya langsung.

7. Manajer Operasional:

- a. Merencanakan implementasi strategi dan operasional perusahaan secara tepat sesuai strategi bisnis perusahaan.
- b. Memonitor penyusunan rencan kerja harian perusahaan sesuai rencana tahunan dan bulanan.
- c. Memonitor dan menganalisa pencapaian produktivitas perusahaan serta rencana operasional harian untuk pemenuhan pencapaian target yang telah ditetapkan.

8. Koord. Tour & Travel:

- a. Menangani permintaan konsumen mengenai perjalanan
- b. Mengurus dokumen perjalanan, baik perjalanan dalam negeri maupun luar negeri.
- c. Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasannya langsung.

9. Koord. Tiket:

- a. Menangani dalam reservasi atau pemesanan tiket pesawat.
- b. Melakukan pengecekan stock ticket secara berkala.
- c. Mengenal produk berupa ticket yang ditawarkan kepada konsumen.
- d. Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasannya langsung.

10. Koord. Pemeliharaan:

- a. Menjamin semua sarana dan prasarana tersedia dapat dan dapat digunakan dengan baik oleh unit kerja lainnya yang ada di dalam perusahaan.
- b. Melakukan pengadaan barang atau jasa yang diperlukan oleh unit kerja lain guna mendukung pelayanan dan operasional perusahaan.
- c. Melakukan analisa kebutuhan pengadaan barang atau jasa yang diminta oleh unit kerja lain guna memenuhi pengadaan barang atau jasa.

11. Manajer Keuangan:

- a. Mengambil keputusan yang berkaitan dengan investasi.
- b. Mengambil keputusan yang berkaitan dengan pembelanjaan.
- c. Merencanakan, mengatur dan mengontrol perencanaan, laporan dan pembiayaan.

12. Akuntansi:

- a. Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu.
- b. Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengontrol arus kas perusahaan, terutama pengelolaan piutang dan hutang, sehingga memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kesehatan kondisi keuangan.
- c. Merencanakan dan mengkonsolidasikan perpajakan seluruh perusahaan untuk memastikan efisiensi biaya dan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan.

13. Kasir

- a. Menjalankan proses penjualan dan pembayaran jika terjadi transaksi
- b. Mencatat semua transaksi.

- c. Memberikan informasi yang jelas dan komunikatif kepada pelanggan atau konsumen.
- d. Memberikan pelayanan yang baik, ramah, dan sabar kepada setiap pelanggan yang datang.
- e. Bersikap jujur dan bisa diandalkan.



KUISIONER
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
PADA PT. AYU INDAH TOUR AND TRAVEL LAMONGAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Responden

Di_

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Kuisisioner dibawah ini merupakan salah-satu metode pengumpulan data primer tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ayu Indah Tour And Travel Lamongan”**.

Hasil dari data primer yang sekaligus sebagai jawaban dari anda selaku karyawan PT. Ayu Indah *Tour And Travel* Lamongan, sangat mendukung dan berguna dalam penyusunan skripsi sebagai salah-satu syarat untuk menyelesaikan studi kami di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.

Oleh karena itu kami berharap anda berkenaan untuk menjawab semua pertanyaan yang ada dengan sejujur-jujurnya. Jawaban yang anda sampaikan tidak akan kami publikasikan kepada kalayak umum dan akan kami jaga kerahasiaannya. Atas kerjasamanya kami sampaikan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Aidil Syahrin

Bagian I (Identitas Pribadi Responden)

Isi dan tolong beri tanda silang (X) pada pilihan yang paling sesuai menurut anda:

Nama : _____ (Boleh tidak diisi)
Alamat : _____ (Boleh tidak diisi)
Usia : _____ (Tahun)
Masa Kerja : _____ (Tahun)
Bagian/Jabatan : _____ (Pegawai tetap/tidak tetap)

Jenis Kelamin : Laki-laki
: Perempuan
Pendidikan : SD
: SLTP
: SLTA
: S1
: S2
: Lain-lain

Bagian II (Daftar Pertanyaan)

Berilah tanda *Checklist* (√) atau silang (X) pada kolom yang tersedia sesuai dengan keputusan anda.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju (5)
S : Setuju (4)
N : Netral (3)
TS : Tidak Setuju (2)
STS : Sangat Tidak Setuju (1)

1. Variabel Lingkungan Kerja (X)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Menurut saya, kondisi udara yang ada pada lingkungan pekerjaan kondusif					
2	Menurut saya, kondisi penerangan yang ada pada lingkungan pekerjaan kondusif					
3	Menurut saya, tingkat kebersihan pada lingkungan pekerjaan kondusif					
4	Menurut saya, sistem pembuangan sampah pada lingkungan pekerjaan sudah layak					
5	Menurut saya, penyediaan air bersih yang ada pada lingkungan pekerjaan sudah terpenuhi					
6	Menurut saya, hubungan antara atasan dan karyawan terjalin harmonis					
7	Menurut saya, hubungan antar sesama karyawan terjalin dengan harmonis					

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat bekerja sesuai standart perusahaan					
2	Saya dapat bekerja dengan teliti dan jujur					
3	Saya dapat bekerja sesuai target yang diinginkan perusahaan					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
5	Saya dapat masuk kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan					
6	Saya tidak pulang sebelum waktu jam kerja selesai					

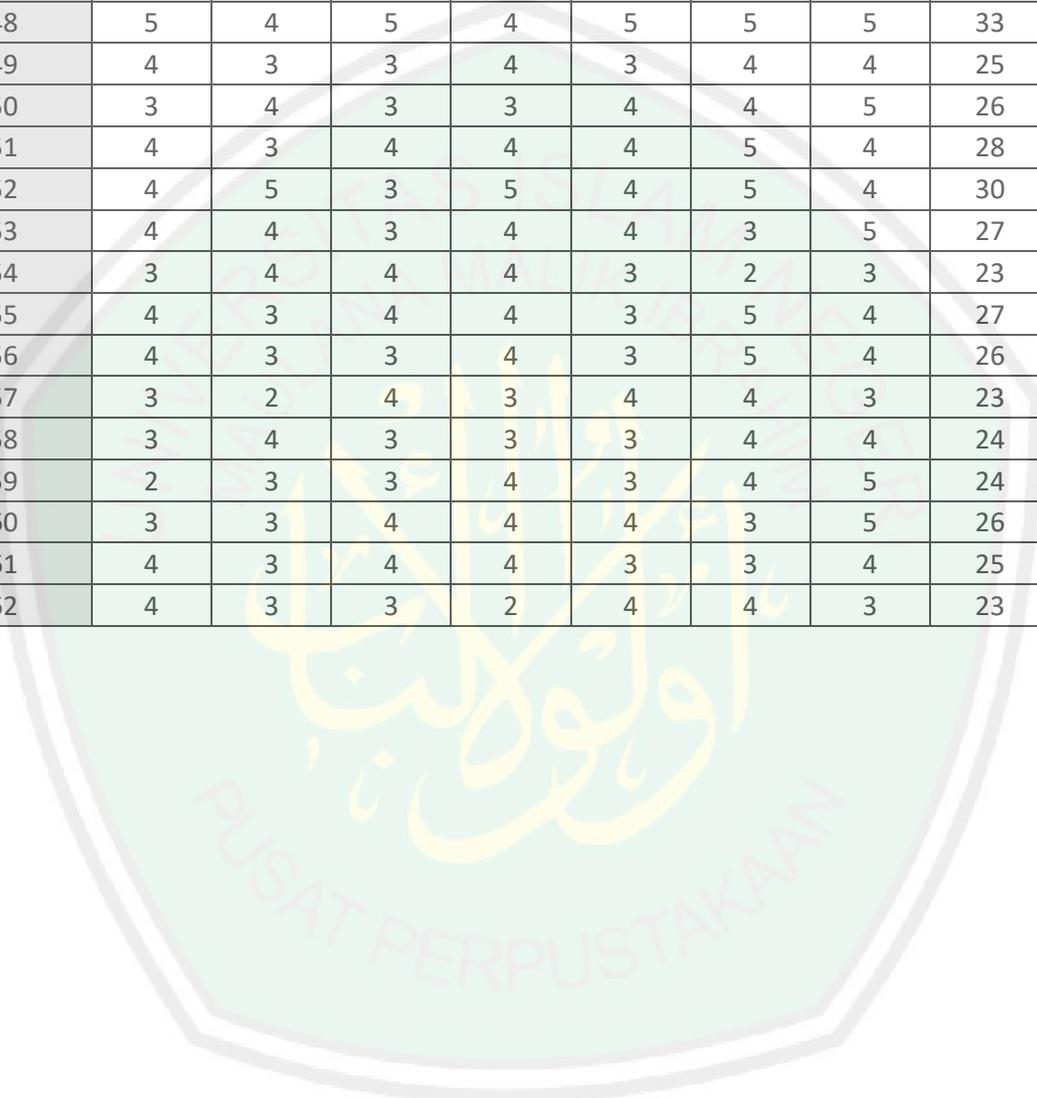
3. Variabel Disiplin Kerja (Z)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu mentaati jam kerja yang telah ditentukan					
2	Saya dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu					
3	Saya dapat hadir ke tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan					
4	Saya dapat mematuhi dan menjalankan perintah yang berlaku dalam perusahaan					
5	Saya mampu mentaati tata tertib dalam menjalankan tugas					
6	Saya melakukan absensi tepat pada waktu yang ditentukan					
7	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan					
8	Saya mampu memelihara dan menjaga peralatan kantor dengan sebaik-baiknya					
9	Saya mampu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan oleh atasan					

Hasil Kuisiner variabel lingkungan kerja (X)

Responden	Pertanyaan							SUM X
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	4	5	4	3	5	4	29
2	3	4	4	3	5	5	4	28
3	4	3	4	4	3	5	4	27
4	4	3	5	4	3	5	3	27
5	4	3	5	4	4	5	3	28
6	3	4	3	3	4	5	3	25
7	3	4	4	4	4	3	4	26
8	4	4	3	4	5	4	4	28
9	4	4	4	3	4	2	3	24
10	4	3	5	4	4	3	3	26
11	4	4	4	3	4	2	4	25
12	4	3	4	5	3	4	4	27
13	3	3	4	4	3	3	3	23
14	3	3	2	2	2	2	3	17
15	3	2	4	3	4	4	5	25
16	4	3	3	4	4	3	5	26
17	5	4	5	4	3	3	5	29
18	5	4	5	4	3	5	4	30
19	4	4	3	4	5	4	5	29
20	4	4	3	4	3	4	4	26
21	3	4	4	3	5	4	3	26
22	4	4	4	3	4	5	4	28
23	4	4	3	4	3	3	4	25
24	4	3	4	3	4	4	5	27
25	4	3	4	3	3	4	5	26
26	4	4	3	4	4	5	4	28
27	4	3	4	4	3	3	5	26
28	3	3	2	4	2	4	2	20
29	4	2	4	3	3	2	4	22
30	4	2	3	4	3	3	4	23
31	3	3	4	3	4	5	4	26
32	4	5	4	3	4	5	4	29
33	4	4	4	3	4	3	3	25
34	4	4	3	4	3	4	4	26
35	5	5	4	5	4	4	4	31
36	4	3	4	4	3	1	5	24
37	4	3	4	2	4	3	3	23
38	4	3	4	3	5	4	5	28
39	3	3	3	4	3	3	4	23
40	3	4	3	3	4	5	3	25

41	3	3	4	4	4	3	2	23
42	4	4	3	4	2	3	4	24
43	3	3	4	3	4	5	4	26
44	3	4	3	4	4	3	5	26
45	4	4	4	3	5	4	5	29
46	4	5	2	4	1	4	2	22
47	4	4	4	4	4	3	4	27
48	5	4	5	4	5	5	5	33
49	4	3	3	4	3	4	4	25
50	3	4	3	3	4	4	5	26
51	4	3	4	4	4	5	4	28
52	4	5	3	5	4	5	4	30
53	4	4	3	4	4	3	5	27
54	3	4	4	4	3	2	3	23
55	4	3	4	4	3	5	4	27
56	4	3	3	4	3	5	4	26
57	3	2	4	3	4	4	3	23
58	3	4	3	3	3	4	4	24
59	2	3	3	4	3	4	5	24
60	3	3	4	4	4	3	5	26
61	4	3	4	4	3	3	4	25
62	4	3	3	2	4	4	3	23



Hasil Kuisisioner variabel kinerja karyawan (Y)

Responden	Pertanyaan						SUM Y
	1	2	3	4	5	6	
1	3	4	4	5	4	4	24
2	3	4	3	4	3	5	22
3	4	5	5	3	4	4	25
4	4	3	5	4	3	3	22
5	3	4	4	3	4	5	23
6	3	4	4	3	4	3	21
7	3	4	4	3	4	3	21
8	3	3	3	4	3	4	20
9	3	4	3	5	4	4	23
10	4	3	5	4	3	4	23
11	4	3	5	4	5	4	25
12	4	4	3	5	4	5	25
13	4	4	3	3	4	4	22
14	3	3	3	4	3	4	20
15	4	4	3	2	4	5	22
16	4	4	3	4	3	3	21
17	4	5	3	4	5	2	23
18	4	4	3	5	3	3	22
19	4	4	3	4	3	3	21
20	3	4	4	3	5	4	23
21	4	3	4	4	5	4	24
22	3	4	4	4	3	4	22
23	3	4	3	4	4	3	21
24	4	3	2	3	4	3	19
25	4	5	3	4	3	5	24
26	4	4	3	3	3	3	20
27	5	4	3	5	3	1	21
28	5	5	5	3	4	2	24
29	3	3	4	3	4	5	22
30	3	4	3	3	4	3	20
31	5	3	5	4	4	5	26
32	4	3	4	4	3	3	21
33	4	3	2	3	3	4	19
34	5	5	5	5	4	4	28
35	3	3	5	5	5	4	25
36	3	4	3	3	4	3	20
37	4	3	3	4	3	3	20
38	4	3	3	4	4	5	23

39	4	3	4	5	4	3	23
40	4	4	3	4	4	4	23
41	4	3	5	4	3	4	23
42	4	3	4	4	3	5	23
43	4	3	3	4	3	5	22
44	4	4	5	4	3	5	25
45	4	4	5	4	5	2	24
46	2	3	2	4	5	4	20
47	3	4	4	4	3	4	22
48	4	4	3	5	4	5	25
49	3	4	4	3	4	4	22
50	4	3	3	3	3	3	19
51	3	5	4	4	3	5	24
52	4	5	3	4	5	3	24
53	3	4	5	4	5	3	24
54	4	4	4	4	3	3	22
55	4	3	4	4	3	5	23
56	5	4	5	5	5	5	29
57	3	4	4	3	2	4	20
58	3	5	4	4	5	3	24
59	4	3	4	4	5	5	25
60	4	3	4	3	5	4	23
61	4	3	4	4	3	4	22
62	3	4	3	5	4	3	22

Hasil kuisionerl variabel disiplin kerja (Z)

Responden	Pertanyaan									SUM Z
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	5	4	5	5	5	4	5	41
2	5	3	4	4	4	5	4	4	5	38
3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	37
4	5	4	4	5	3	5	5	5	3	39
5	4	5	3	4	5	3	4	3	4	35
6	3	4	4	3	4	3	4	4	4	33
7	4	4	5	4	5	4	3	5	3	37
8	4	3	4	5	3	4	4	5	4	36
9	4	3	3	4	4	5	5	5	5	38
10	3	4	5	5	4	4	4	4	5	38
11	5	4	5	3	4	5	4	4	5	39
12	4	3	3	4	5	5	3	3	4	34
13	4	4	3	3	4	3	3	4	5	33
14	2	2	3	2	2	4	3	3	4	25
15	4	3	4	3	5	4	4	3	4	34
16	3	3	4	4	3	5	4	4	3	33
17	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40
18	4	3	2	4	4	4	5	4	5	35
19	4	3	3	5	4	4	4	4	5	36
20	4	3	5	4	3	3	5	5	5	37
21	3	4	3	4	4	5	4	4	5	36
22	4	3	3	5	4	4	4	5	3	35
23	4	3	4	3	4	5	5	5	4	37
24	4	4	4	5	4	4	2	3	4	34
25	4	4	3	4	3	4	3	4	5	34
26	4	4	3	4	3	4	3	5	5	35
27	3	4	4	3	4	5	4	4	4	35
28	4	4	5	3	4	4	4	4	5	37
29	5	4	4	5	4	3	4	5	4	38
30	3	4	4	3	4	4	4	4	3	33
31	3	4	4	3	2	5	2	4	4	31
32	4	5	4	5	4	4	4	4	5	39
33	5	3	3	4	3	5	4	5	4	36
34	3	5	4	3	4	4	4	5	4	36
35	4	3	4	5	4	4	4	5	5	38
36	5	4	5	5	3	5	5	4	5	41
37	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
38	3	2	4	4	3	4	5	3	4	32
39	3	3	4	4	5	4	5	3	5	36
40	4	3	4	4	3	4	5	4	4	35
41	4	3	4	5	4	3	4	5	3	35

42	4	3	4	3	5	3	4	4	4	34
43	4	3	4	5	4	2	4	5	2	33
44	4	4	4	3	4	3	4	5	2	33
45	3	4	4	3	5	3	5	4	4	35
46	4	3	5	4	2	3	3	4	4	32
47	4	3	3	4	4	4	4	3	4	33
48	2	3	4	4	5	4	3	4	3	32
49	4	4	3	4	3	4	4	5	4	35
50	4	3	3	3	4	5	2	5	3	32
51	4	4	5	4	4	5	4	5	4	39
52	4	5	4	3	5	5	4	5	3	38
53	4	3	4	4	3	5	3	5	4	35
54	4	5	3	4	5	5	4	5	4	39
55	4	5	3	4	3	5	5	5	4	38
56	3	4	3	5	4	4	4	4	3	34
57	4	3	3	4	4	4	4	4	5	35
58	4	3	4	4	5	3	4	4	4	35
59	3	3	4	4	3	3	5	5	5	35
60	4	3	5	5	4	4	5	4	3	37
61	3	4	3	3	4	4	4	3	3	31
62	2	2	2	3	4	5	3	4	5	30



Uji Validitas

Variabel X

Correlations

	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	sumX
x1 Pearson Correlation	1	.245	.348**	.275*	.005	.065	.193	.544**
1 Sig. (2-tailed)		.055	.006	.030	.970	.614	.132	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62
x2 Pearson Correlation	.245	1	-.123	.190	.125	.169	-.028	.432**
2 Sig. (2-tailed)	.055		.341	.138	.332	.188	.832	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62
x3 Pearson Correlation	.348**	-.123	1	.053	.322*	.105	.126	.515**
3 Sig. (2-tailed)	.006	.341		.682	.011	.416	.330	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62
x4 Pearson Correlation	.275*	.190	.053	1	-.221	.054	.136	.370**
4 Sig. (2-tailed)	.030	.138	.682		.084	.679	.292	.003
N	62	62	62	62	62	62	62	62
x5 Pearson Correlation	.005	.125	.322*	-.221	1	.213	.276*	.543**
5 Sig. (2-tailed)	.970	.332	.011	.084		.096	.030	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62
x6 Pearson Correlation	.065	.169	.105	.054	.213	1	-.016	.542**
6 Sig. (2-tailed)	.614	.188	.416	.679	.096		.899	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62
x7 Pearson Correlation	.193	-.028	.126	.136	.276*	-.016	1	.494**
7 Sig. (2-tailed)	.132	.832	.330	.292	.030	.899		.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62
sumX Pearson Correlation	.544**	.432**	.515**	.370**	.543**	.542**	.494**	1
rr Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	
N	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Y

Correlations

		y11	y12	y13	y14	y15	y16	sumY
y11	Pearson Correlation	1	.004	.223	.163	-.073	-.081	.398**
	Sig. (2-tailed)		.978	.082	.206	.572	.533	.001
	N	62	62	62	62	62	62	62
y12	Pearson Correlation	.004	1	.038	-.002	.133	-.215	.299*
	Sig. (2-tailed)	.978		.767	.986	.302	.094	.018
	N	62	62	62	62	62	62	62
y13	Pearson Correlation	.223	.038	1	.099	.166	.086	.638**
	Sig. (2-tailed)	.082	.767		.445	.196	.508	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
y14	Pearson Correlation	.163	-.002	.099	1	.034	.008	.456**
	Sig. (2-tailed)	.206	.986	.445		.791	.952	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
y15	Pearson Correlation	-.073	.133	.166	.034	1	-.064	.462**
	Sig. (2-tailed)	.572	.302	.196	.791		.622	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
y16	Pearson Correlation	-.081	-.215	.086	.008	-.064	1	.377**
	Sig. (2-tailed)	.533	.094	.508	.952	.622		.003
	N	62	62	62	62	62	62	62
sumY	Pearson Correlation	.398**	.299*	.638**	.456**	.462**	.377**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.018	.000	.000	.000	.003	
	N	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Validitas Z

Correlations

		z11	z12	z13	z14	z15	z16	z17	z18	z19	sumZ
z11	Pearson Correlation	1	.185	.193	.376**	.019	.086	.181	.318*	.086	.623**
	Sig. (2-tailed)		.150	.133	.003	.883	.507	.159	.012	.508	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
z12	Pearson Correlation	.185	1	.125	-.005	.225	.124	.027	.160	-.034	.478**
	Sig. (2-tailed)	.150		.334	.969	.079	.336	.833	.215	.795	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
z13	Pearson Correlation	.193	.125	1	.115	.020	-.093	.194	.093	-.059	.414**
	Sig. (2-tailed)	.133	.334		.374	.876	.471	.131	.470	.651	.001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
z14	Pearson Correlation	.376**	-.005	.115	1	-.040	-.094	.193	.194	.009	.451**
	Sig. (2-tailed)	.003	.969	.374		.757	.468	.133	.131	.946	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
z15	Pearson Correlation	.019	.225	.020	-.040	1	-.058	.155	-.167	-.091	.303*
	Sig. (2-tailed)	.883	.079	.876	.757		.653	.229	.193	.480	.017
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
z16	Pearson Correlation	.086	.124	-.093	-.094	-.058	1	-.027	.037	.169	.312*
	Sig. (2-tailed)	.507	.336	.471	.468	.653		.837	.778	.189	.014
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
z17	Pearson Correlation	.181	.027	.194	.193	.155	-.027	1	.091	.129	.526**
	Sig. (2-tailed)	.159	.833	.131	.133	.229	.837		.484	.319	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
z18	Pearson Correlation	.318*	.160	.093	.194	-.167	.037	.091	1	-.174	.376**
	Sig. (2-tailed)	.012	.215	.470	.131	.193	.778	.484		.175	.003
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
z19	Pearson Correlation	.086	-.034	-.059	.009	-.091	.169	.129	-.174	1	.297*
	Sig. (2-tailed)	.508	.795	.651	.946	.480	.189	.319	.175		.019
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
sum Z	Pearson Correlation	.623**	.478**	.414**	.451**	.303*	.312*	.526**	.376**	.297*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.017	.014	.000	.003	.019	

N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	93.9
	Excluded ^a	4	6.1
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	7

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	93.9
	Excluded ^a	4	6.1
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.687	8

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	93.9
	Excluded ^a	4	6.1
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	10

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70717201
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.056
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.448
Asymp. Sig. (2-tailed)		.988

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98966502
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.033
Kolmogorov-Smirnov Z		.605
Asymp. Sig. (2-tailed)		.858

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * LINGKUNGAN KERJA	Between Groups	(Combined)	54.665	12	4.555	1.103	.379
		Linearity	15.213	1	15.213	3.682	.061
		Deviation from Linearity	39.452	11	3.587	.868	.576
		Within Groups	202.432	49	4.131		
		Total	257.097	61			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * DISIPLIN KERJA	Between Groups	(Combined)	28.054	12	2.338	.500	.905
		Linearity	3.192	1	3.192	.683	.413
		Deviation from Linearity	24.863	11	2.260	.484	.905
		Within Groups	229.043	49	4.674		
	Total	257.097	61				

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
DISIPLIN KERJA *	Between	(Combined)	190.753	12	15.896	2.582	.010
LINGKUNGAN KERJA	Groups	Linearity	45.412	1	45.412	7.375	.009
		Deviation from Linearity	145.341	11	13.213	2.146	.034
	Within Groups		301.714	49	6.157		
	Total		492.468	61			

Uji Hipotesis

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.412	1	45.412	6.095	.016 ^a
	Residual	447.056	60	7.451		
	Total	492.468	61			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
		1	(Constant)	27.005	3.407		7.927	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.324	.131	.304	2.469	.016	1.000	1.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.304 ^a	.092	.077	2.72964	1.529

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.612	2	7.806	1.907	.158 ^a
	Residual	241.485	59	4.093		
	Total	257.097	61			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.931	3.613		4.687	.000		
	LINGKUNGAN KERJA	.178	.102	.231	1.742	.087	.908	1.102
	DISIPLIN KERJA	.030	.096	.041	.312	.756	.908	1.102

a. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.246 ^a	.061	.029	2.02311	2.158

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA



BUKTI KONSULTASI

Nama : Aidil Syahrin
NIM / Jurusan : 13510072/Manajemen
Pembimbing : Drs. Josina Judiari, M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja, Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Lamongan)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	09 September 2017	Konsultasi Judul	1. 
2.	22 September 2017	Konsultasi BAB I & II	2. 
3.	03 Oktober 2017	Konsultasi BAB III	3. 
4.	07 Oktober 2017	Revisian BAB I, II & III	4. 
5.	10 November 2017	Konsultasi Kuesioner	5. 
6.	13 November 2017	Konsultasi Revisian Kuesioner	6. 
7.	01 Desember 2017	Konsultasi BAB IV & V	7. 
8.	10 Desember 2017	Konsultasi Revisi BAB IV & V	8. 
9.	01 Februari 2018	ACC Keseluruhan	9. 

Malang, 01 Februari 2018

Mengetahui:
Ketua Jurusan Manajemen




Drs. Agus Sucipto, MM¹
NIP. 19670816 200312 1 001

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Aidil Syahrin
Tempat, tanggal lahir : Lamongan, 21 Mei 1995
Alamat Asal : Ds. Weru Kec. Paciran Kab. Lamongan
Alamat Kos : JL. Candi 6A Gasek, Karangbesuki, Sukun, Malang
Telepon/Hp : 085732622838
E-mail : AidilSyahrin2@gmail.com

Pendidikan Formal

2000 – 2001 : TK ABA Weru-Paciran-Lamongan
2001 – 2007 : SDN 02 Weru-Paciran-Lamongan
2007 – 2010 : MTsN Model Babat
2010 – 2013 : SMAM 06 Karangasem Paciran Lamongan
2013 – 2018 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2013 – 2014 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki Malang
2014 – 2015 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota IAKA (Ikatan Alumni Pondok Pesantren Karangasem) periode 2013-2018