

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA
PADA PT. GATRA MAPAN**

SKRIPSI



Oleh

ELOK MAHMUD PUTRI

NIM : 15510036

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA
PADA PT. GATRA MAPAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

ELOK MAHMUD PUTRI

NIM : 15510036

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA
PADA PT. GATRA MAPAN

SKRIPSI

Oleh

ELOK MAHMUD PUTRI
NIM: 15510036

Telah disetujui 21 Maret 2019
Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si., M.M
NIDT 19750426201608012042

Mengetahui:
Kepala Jurusan,



Dr. Agus Sucipto, M.M
NIR 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA
PADA PT. GATRA MAPAN

SKRIPSI

Oleh

ELOK MAHMUD PUTRI


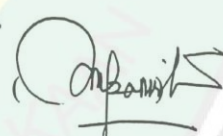

NIM: 15510036

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
 Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
 Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
 Pada Tanggal 12 April 2019

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji
Zaim Mukaffi, SE., M.Si
 NIP. 197911242009011007
2. Sekretaris/Pembimbing
Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si., M.M
 NIDT . 19750426201608012042
3. Penguji Utama
Prof. Dr.H.Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
 NIP. 194909291981031004

Tanda Tangan

()
 ()
 ()

Mengetahui,
 Ketua Jurusan,


Drs. Agus Sucipto, MM †
 NIP. 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elok Mahmud Putri
NIM : 15510036
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UTN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT, GATRA MAPAN

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian 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, 18 April 2019



Hormat saya,


Elok Mahmud Putri

NIM: 15510036

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah kupersembahkan kepada ALLAH SWT atas segala rahmat dan kesempatan untuk menyelesaikan tugas akhir dengan segala kekuranganku. Segala puji syukur aku ucapkan kepadaMu karena telah menghadirkan mereka yang selalu memberi semangat dan do'a disaat kutertatih. karenaMu lah mereka ada, dan karenaMu lah tugas akhir ini terselesaikan. Hanya padaMu tempat kumengadu dan mengucapkan syukur.

Kepada Ibu (Siti Qomariyah) dan Ayah tersayang (Amir Mahmud), tak ada yang dapat menggantikan kasih sayang yang tak terbatas seperti yang sudah Ibu dan Ayah berikan selama ini. Kalian berdua adalah motivator, pembimbing, penyemangat, dan anugerah terindah yang sudah Allah SWT kasih sama saya. Kalau ada kata selain terima kasih yang bisa saya ucapkan untuk ibu dan ayah, pasti kata itulah yang akan saya sampaikan. Maaf jika selama ini belum bisa kasih yang terbaik dan balas apa yang kalian berdua kasih kepada saya. You are the best for me.

Ibu Dr. Vivin Maharani, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing saya dalam penyusunan skripsi hingga selesai.

MOTTO

Sholatlah agar hatimu tenang,

Istighfarlah agar kecewamu hilang,

Berdoalah agar bahagiamu segera datang.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanyalah kepada Allah SWT, Dzat yang telah melimpahkan nikmat dan karunia kepada kita semua, khususnya kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. GATRA MAPAN”**.

Shalawat serta salam tetap tercurah atas junjungan Nabi besar kita Muhammad Rasulullah SAW, yang selalu kita jadikan tauladan dalam segala aspek kehidupan kita, juga segenap keluarga, para sahabat serta umat beliau hingga akhir zaman.

Penyusun skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan sebagai wujud serta partisipasi peneliti dalam mengembangkan ilmu-ilmu yang telah peneliti peroleh dibangku kuliah khususnya di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.

Peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh karena itu perkenankan peneliti berterimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi. M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Vivin Maharani, M. Si selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam menyusun skripsi.
5. Ibu Niken Puspitasari, S. H selaku Manager HRD (*Human Resource Development*) di PT. Gatra Mapan yang telah mengizinkan dan membantu dalam penelitian ini.

6. Kedua orangtuaku yang telah memberikan motivasi dan kasih sayang, doanya serta segala pengorbanan baik moril maupun materil dalam mendidik serta mengiringi perjalanan peneliti hingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
7. Teman-teman Jurusan Manajemen 2015 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah dengan tulus membantu penyusunan skripsi.

Dan akhirnya skripsi ini telah selesai disusun, tetapi masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu penyusun mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan dan perbaikan karya ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi pembaca pada umumnya serta bagi pengembangan keilmuan dibidang Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dengan mengharap Ridho Allah SWT penulis panjatkan do'a dan harapan mudah-mudahan segala amal bakti semua pihak mendapatkan balasan dan semoga taufiq dan hidayah senantiasa dilimpahkan Allah. Amin.

Malang, 21 Maret 2019

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	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Batasan Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Empiris	9
2.1.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teoritis	18
2.2.1 Lingkungan Kerja	18
2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	18
2.2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	19
2.2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	20
2.2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja	22
2.2.1.5 Lingkungan Kerja Dalam Islam	23

2.2.2 Disiplin Kerja	25
2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	25
2.2.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja.....	26
2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	27
2.2.2.4 Indikator Kedisiplinan Kerja	29
2.2.2.5 Kedisiplinan Kerja Dalam Islam	33
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	35
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	35
2.2.3.2 Karakteristik Kinerja Karyawan.....	36
2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	37
2.2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	38
2.2.3.5 Kinerja Karyawan Menurut Islam	40
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	43
2.3.1 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	43
2.3.2 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	44
2.3.3 Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	45
2.4 Model Hipotesis	46
2.5 Hipotesis Penelitian	47
2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	47
2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja	47
2.5.3 Disiplin Kerja Memidiasi Hubungan Antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	48
BAB III METODOLOGI 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.....	50
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	51
3.5 Data dan Jenis Data	52
3.5.1 Data.....	52
3.5.2 Jenis Data	52
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data.....	53

3.7 Definisi Operasional Variabel.....	53
3.7.1 Variabel Lingkungan Kerja.....	53
3.7.2 Variabel Disiplin Kerja.....	54
3.7.3 Variabel Kinerja Karyawan.....	54
3.8 Skala Pengukuran.....	56
3.9 Uji Instrumen.....	56
3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	56
3.9.2 Uji Asumsi Klasik.....	57
3.10 Analisis Data.....	59
3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	59
3.10.2 Analisis Path.....	59
3.10.3 Analisis Variabel Mediasi.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1 Hasil Penelitian.....	62
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	62
4.1.2 Lokasi Perusahaan.....	63
4.1.3 Visi dan Misi.....	63
4.1.4 Struktur Organisasi.....	64
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	65
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	67
4.3.1 Variabel Lingkungan Kerja (X).....	68
4.3.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	70
4.3.3 Variabel Disiplin Kerja (Z).....	73
4.4 Uji Instrumen.....	75
4.4.1 Uji Validitas.....	75
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	77
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	77
4.5.1 Uji Multikolinieritas.....	77
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	78
4.5.3 Uji Autokorelasi.....	78
4.5.4 Uji Normalitas.....	79
4.5.5 Uji Linieritas.....	80
4.6 Uji Hipotesis.....	80

4.7 Pembahasan.....	83
4.7.1 Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	83
4.7.2 Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Z).....	86
4.7.3 Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	88
4.8 Keterbatasan Penelitian.....	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	93
5.1 Kesimpulan.....	93
5.2 Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA.....	96



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	55
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	67
Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor	68
Tabel 4.5 Variabel Lingkungan Kerja	68
Tabel 4.6 Variabel Kinerja Karyawan	71
Tabel 4.7 Variabel Disiplin Kerja.....	73
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	78
Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi	79
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	79
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Hipotesis.....	46
Gambar 3.1 Analisis Variabel Mediasi.....	60
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	64
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	83



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner
- Lampiran 2 Uji Validitas
- Lampiran 3 Uji Reliabilitas
- Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 5 Analisis Path
- Lampiran 6 Uji Sobel (Test Online)



ABSTRAK

Elok Mahmud Putri, 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Gatra Mapan"

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si., M.M.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja

Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman, akan menimbulkan semangat dari karyawan dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja serta disiplin kerja dalam setiap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta hubungan dengan karyawan yang baik. Akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja tentu akan membawa mereka untuk lebih berdisiplin serta dapat meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan/instansi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja (3) disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

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 *proportional random sampling*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 208 karyawan dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 137 responden karyawan PT. Gatra Mapan. Metode pengumpulan data penelitian berupa kuisioner. Penelitian ini menggunakan Analisis jalur "*Path Analysis*".

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Elok Mahmud Putri, 2019. *"The Influence of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline at PT. Gatra Mapan"*

Thesis Adviser : Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si., M.M.

Keywords : Work Environment, Employee Performance, Work-Discipline

With a conducive and comfortable work environment, it boosts the spirit of the employee in work and increases performance and work discipline in each one's work. A comfortable work environment, adequate facilities, and good employment relationships. Will be able to affect employee performance. When employees are comfortable with the environment where they work, it will take them to be more disciplined and can improve their performance. It will certainly take them to be more disciplined and can improve their performance in achieving the goals of the company/agency. The purpose of this study is to know (1) the work environment's effect on employees' performance (2) the work environment's impact on work discipline (3) work discipline can affect work environment on employees' performance.

This study used a quantitative methods of approach that are useful to research on the population and the samples that are within a company, where in this study using a random sampling sample removal technique. The population of this study has 208 employees and samples in this study as many as 137 respondents of PT. Gatra Mapan. The research data collection method of questionnaires. The study is using "path analysis".

The result of this study proves that work discipline makes it possible to quantify work environment for work on employees' performance.

المستخلص

إيلوك محمود فوتري، ٢٠١٩. "تأثير حي العمل إلى أداء العمال عبر الانضباط للعمل في شركة
"Gatra Mapan"

المشرفة : دكتورة فيفين مهاراني إيكوواتي، الماجستير

الكلمات الدلالية : حي العمل، أداء العمال، انضباط العمل

كيان حي العمل المعين والمرتاح يؤدي إلى ارتفاع الحماسة من العمال عند الأداء ويرقي انضباطهم في عملهم. حالة حي العمل المريحة، وجود المرافق الوافي، والعلاقة مع العمال الوثيقة ستؤثر إلى أداء العمل. عندما شعر العمال بحبهم فذلك سيحثهم لرفع انضباطهم ويرقي عملهم للوصول إلى أهداف الشركة. الغرض من هذه الدراسة هو معرفة (١) تأثير بيئة العمل على أداء الموظف (٢) تأثير بيئة العمل على نظام العمل (٣) انضباط العمل قادر على التوسط في تأثير بيئة العمل على أداء الموظف.

استخدم هذا البحث المدخل الكمي لاكتشاف المجتمع والعينات في إحدى الشركات، حيث يستخدم هذا البحث طريقة تناسق العينات الأشوعية لجمع العينات. بلغ عدد السكان في هذه الدراسة ٢٠٨ موظفين ، وكانت العينة في هذه الدراسة ١٣٧ من أفراد العينة من العاملين في حزب العمال. غاترا مابان. وطريقة جمع البيانات هي الاستبانة. وأما طريقة تحليل البيانات هي تحليل المسار.

وننتج هذا البحث هي: يوسط الانضباط في التأثير بين حي العمل وأداء العمال.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki perusahaan untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. Menurut Parlinda dan Wahyuddin (2001) sukses atau gagalnya perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada SDMnya. PT. Gatra Mapan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur untuk produk-produk *entertainment furniture*. Secara umum kegiatannya mencakup pembuatan desain, proses produksi, dan pemasaran. Dalam menjaga maupun meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan tentunya harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya seperti disiplin kerja serta lingkungan kerja yang kondusif.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo, 2002). Menurut Fathoni (2006: 126) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan tujuan dari pembinaan disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2003: 296) adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan

kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

Disiplin kerja menurut Rivai (2006: 444) adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah 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 tercantum pada organisasi tersebut sehingga mampu memberikan kontribusi besar kepada kinerja karyawan.

Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian-penelitian organisasi. Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja saling berkaitan dan merupakan hal yang dapat dimanipulasi untuk keuntungan organisasi maupun perseorangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jeli dan Reza, (2017) menjelaskan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rivky, Silvy dan Yantje, (2015) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, kompetensi, motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Veithzal (2006: 309) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Dessler, 2000: 41). Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standard 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.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja

karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri (Susilaningsih, 2013).

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

Lingkungan kerja fisik yang baik, seperti tempat kerja dan fasilitas umum dikantor 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).

Aji dan Amelia, (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian Jerry (2012) menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV MUM Indonesia.

Dafid, Modhakomala dan Suryadi (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap disiplin, artinya kesesuaian lingkungan kerja yang dirasakan guru mengakibatkan peningkatan disiplin guru PNS di gugus I SDN Sawangan di Kecamatan Sawangan Kota Depok.

Berdasarkan hasil pengamatan yang didapatkan, dapat disimpulkan bahwa secara umum kondisi fisik PT. Gatra Mapan dapat dikatakan baik, walaupun masih terdapat beberapa tata ruang kantor yang kurang baik atau kurang tertata rapi, misalnya dengan ukuran ruang kantor yang tidak terlalu luas, sehingga tata letak antara meja satu dengan yang lainnya jaraknya tidak terlalu jauh (berdekatan). Selain itu dalam pewarnaan ruangan masih ada yang belum sesuai dengan warna yang seharusnya. Hal lainnya terlihat dari penggunaan beberapa peralatan perusahaan seperti printer dan fotocopy yang masih dipakai secara bergantian karena tidak semua ruang kerja mempunyai printer dan fotocopy pribadi, sehingga menimbulkan proses kerja yang kurang maksimal.

Di PT. Gatra Mapan jam kerja telah ditentukan, baik untuk lima hari kerja ataupun enam hari kerja sesuai dengan yang ditetapkan dalam buku “Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Jam kerja karyawan PT. Gatra Mapan adalah 8 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam seminggu (program 5 hari kerja), sedangkan untuk program 6 hari kerja, 7 jam dalam sehari, ditambah 5 jam sehari dan total 40 jam. Namun pada kenyataannya ada beberapa karyawan yang masih bersikap tidak mematuhi jam kerja serta peraturan yang telah ditetapkan. Misalnya, pulang lebih awal dikarenakan ijin melayat setengah hari dan tidak kembali lagi ke perusahaan,

datang terlambat ke perusahaan, masih ada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, serta membuang puntung rokok di area perusahaan atau tidak membuang pada tempatnya. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja dan peraturan yang berlaku dalam bekerja.

Sehingga di PT. Gatra Mapan ini dibagi dalam 13 Departemen yang salah satunya adalah Departemen SDM atau biasa disebut dengan HRD (*Human Resource Development*) yang tugas utamanya adalah bertanggungjawab dalam membantu masalah ketenagakerjaan seperti membantu permasalahan hukum diperusahaan dan membantu bagian ketenagakerjaan dalam penegakan tata tertib disiplin karyawan, serta memelihara kondisi kerja yang kondusif. Untuk menciptakan dan memelihara kondisi kerja yang kondusif merupakan tugas HRD, sehingga para karyawan menyukai lingkungan tempat kerja mereka.

Berdasarkan latar belakang dan hasil yang kontradiksi maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Gatra Mapan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan sebuah masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Gatra Mapan ?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja pada PT. Gatra Mapan ?
3. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gatra Mapan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Gatra Mapan.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja pada PT. Gatra Mapan
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gatra Mapan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat meberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi :

1. Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana berfikir secara ilmiah, berdasarkan dengan disiplin ilmu yang didapat dari perkuliahan khususnya lingkup manajemen dan menerapkannya pada data yang diperoleh dari objek penelitian.

2. Akademisi dan Pembaca

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah khasanah perpustakaan dengan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan dilakukan dikemudian hari. Dapat memberikan bukti yang menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, serta jelas mengenai variabel dan objek penelitiannya. Maka sebab itu, peneliti membatasi penelitian ini dengan hanya meneliti Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Serta sampel karyawan menggunakan karyawan yang bekerja di PT. Gatra Mapan. Dengan urutan sebagai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja”.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Yu, Ru, Hsu (2011) “Work-family Conflict And Job Satisfaction In Stressful Working Environments: The Moderating Roles Of Perceived Supervisor Support And Interval Locus Of Control”. Hasil penelitian menyatakan bahwa, di antara sejumlah besar faktor pendahulu, konflik kerja-keluarga merupakan faktor penting yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini secara empiris menegaskan bahwa dukungan supervisor yang dirasakan (variabel lingkungan kerja) dan internal locus of control (variabel kepribadian) memainkan peran moderat kunci dalam mengurangi, minimal, dampak konflik kerja-keluarga pada kepuasan kerja. Penelitian ini dengan demikian berkontribusi terhadap konflik keluarga-pekerjaan dan literatur pemasyarakatan yang masih ada.
2. Jerry (2012) “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV MUM Indonesia, kompensasi memiliki signifikan, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Aulia, Djamhur dan Hamidah (2013) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”. Penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini, masih terdapat keterbatasan dalam hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena prestasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin dan kemampuan saja, melainkan masih banyak variabel yang mempengaruhinya.
4. Abdul, Marzolina dan Taufiqurrahman (2014) tentang “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung”. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung dengan F hitung (175,364) > F tabel (3,082) dengan Sig (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Disiplin dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja).
5. Arsyad (2015) “The Importance Of Working Discipline To Improve Employee’s Working Productivity Of Motor Vessel Manufacturing

Company In Makassar Shipyard”. 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 (X2) adalah variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di galangan kapal Makassar dengan koefisien standar absolut tertinggi skor beta.

6. Tulenan (2015) “The Effect Of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets And Auction Service Manado”. Lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di kantor pelayanan aktiva dan lelang Negara Manado. Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada aktiva dan lelang Negara kantor pelayanan Manado.
7. Rivky, Silvy dan Yantje (2015) “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, kompetensi, motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
8. Aji dan Amelia (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi

Wilayah Jakarta”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi berpengaruh sebesar 43,56% terhadap kinerja pegawai dan 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian dapat memberikan masukan atau informasi kepada pimpinan perusahaan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang terdapat pada instansi itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

9. Jeli dan Reza (2017) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkereditan Rakyat. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja (X) yang diterapkan pada karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkereditan Rakyat Rokan Hulu, maka kinerja karyawan (Y) akan semakin baik. Kontribusi langsung yang diberikan disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 74,8 % ini menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Bank Perkereditan Rakyat Rokan Hulu dipengaruhi oleh disiplin kerja (X) yang baik dengan besarnya pengaruh yang diberikan adalah 74,8 %.
10. Noor, Endang dan Cahyo (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari a) Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja

sebesar 0,586 (58,6%), b) Lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 0,215 (21,5%), c) Disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar 0,571 (57,1%), d) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) untuk lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,335 (33,5%).

11. Dafid, Modhakomala dan Suryadi (2018). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap disiplin, artinya kesesuaian lingkungan kerja yang dirasakan guru mengakibatkan peningkatan disiplin guru PNS di gugus I SDN Sawangan di Kecamatan Sawangan.

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>Yu, Ru, Hsu, (2011) "Work-family Conflict And Job Satisfaction In Stressful Working Environments: The Moderating Roles Of Perceived Supervisor Support And Internal Locus Of Control"</i>	Kehidupan keluarga, kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja	Analisis regresi	Hasil penelitian menyatakan bahwa, di antara sejumlah besar faktor pendahulu, konflik kerja-keluarga merupakan faktor penting yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini secara empiris menegaskan bahwa dukungan supervisor yang dirasakan (variabel lingkungan kerja) dan internal locus of control (variabel kepribadian) memainkan peran moderat kunci dalam mengurangi, minimal, dampak konflik kerja-keluarga pada kepuasan kerja. Penelitian ini dengan demikian berkontribusi terhadap konflik keluarga-pekerjaan dan literatur masyarakat yang masih ada.
2.	Jerry, (2012) "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia"	Lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan	Uji regresi berganda	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV MUM Indonesia, kompensasi memiliki signifikan, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap

				kinerja karyawan.
3.	Aulia, Djamhur dan Hamidah, (2013) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan"	Disiplin kerja, kemampuan kerja dan prestasi kerja	Regresi linier berganda	Penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini, masih terdapat keterbatasan dalam hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena prestasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin dan kemampuan saja, melainkan masih banyak variabel yang mempengaruhinya.
4.	Abdul, Marzolina dan Taufiqurrahman, (2014) "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung"	Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Uji regresi	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung dengan F hitung (175,364) > F tabel (3,082) dengan Sig (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Disiplin dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja).
5.	<i>Arsyad, (2014) "The Importance Of Working Discipline To Improve Employee's Working Productivity Of Motor Vessel Manufacturing Company In Makassar Shipyard"</i>	Kepemimpinan, disiplin kerja dan 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 (X2) adalah variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di galangan kapal Makassar dengan koefisien standar absolut tertinggi skor beta.
6.	<i>Tulenan, (2015) "The Effect Of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets And Auction Service Manado"</i>	Lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan	Kuantitatif	-Lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di kantor pelayanan aktiva dan lelang Negara Manado. -Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada aktiva dan lelang Negara kantor pelayanan Manado.
7.	Rivky, Silvy dan Yantje, (2015), "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara"	Disiplin kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, kompetensi, motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
8.	Aji dan Amelia, (2015) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta"	Lingkungan kerja dan kinerja pegawai	Regresi linier berganda	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi berpengaruh sebesar 43,56% terhadap kinerja pegawai dan 56,44%

				dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian dapat memberikan masukan atau informasi kepada pimpinan perusahaan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang terdapat pada instansi itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
9.	Jeli dan Reza, (2017), “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkereditan Rakyat”	Disiplin kerja dan kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja (X) yang diterapkan pada karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkereditan Rakyat Rokan Hulu, maka kinerja karyawan (Y) akan semakin baik. Kontribusi langsung yang diberikan disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 74,8 % ini menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Bank Perkereditan Rakyat Rokan Hulu dipengaruhi oleh disiplin kerja (X) yang baik dengan besarnya pengaruh yang diberikan adalah 74,8%.
10.	Noor, Endang dan Cahyo, (2018), “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)”	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja	Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari a) Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,586 (58,6%), b) Lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 0,215

				(21,5%), c) Disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar 0,571 (57,1%), d) pengaruh tidak langsung (indirect effect) untuk lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,335 (33,5%).
11.	David, Modhakomala dan Suryadi, (2018) "Pengaruh Supervisi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Guru PNS Gugus 1 Sawangan di Kecamatan Sawangan Kota Depok"	Supervisi, lingkungan kerja dan disiplin kerja	Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap disiplin, artinya kesesuaian lingkungan kerja yang dirasakan guru mengakibatkan peningkatan disiplin guru PNS di gugus I SDN Sawangan di Kecamatan Sawangan.

Sumber: Jurnal Penelitian

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Lingkungan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu unsur dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif diperlukan untuk hasil kinerja karyawan yang baik. Kebersihan dan rasa nyaman berdampak positif pada karyawan dalam meningkatkan kegairahan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik yaitu kondisi lingkungan yang sudah sesuai dengan kondisi pekerjaan pada perusahaan tersebut. Ketika kondisi lingkungan tidak mendukung situasi pekerjaan yang ada, maka individu tersebut akan dituntut bekerja dalam kondisi yang tidak nyaman dan tidak ada

rasa aman sehingga kinerja menurun dan tidak bisa memenuhi target perusahaan.

Menurut Terry (2006: 23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Sedangkan 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 fisik diyakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas, namun faktor-faktor lingkungan fisik perlu diperhitungkan oleh manajemen dalam pengaruhnya memaksimalkan kemampuan SDM (Tohardi, 2002:136).

2.2.1.2 Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: Lingkungan kerja fisik dan non fisik, adapun penjelasan mengenai lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung dan secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan maupun dengan hubungan rekan kerja ataupun dengan hubungan dengan bawahan.

2.2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2011: 48) lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Tempat kerja

Sebaiknya perusahaan harus memperhatikan tempat kerja para karyawannya, karena tempat kerja adalah tempat bekerja karyawan. Apabila tempat kerja karyawan tersebut nyaman maka karyawan akan merasa kenyamanan dalam melakukan pekerjaan sehingga proses bekerjanya juga bisa optimal

2. Tata letak

Setiap manusia mempunyai cara yang berbeda-beda dalam mengatur benda-benda yang ada disekelilingnya, namun pada umumnya manusia

menyukai segala sesuatu yang rapi, bersih dan teratur. Jika tata letak peralatan atau fasilitas pendukung tidak rapi, bersih dan teratur bisa membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3. Ruang kerja

Ruang kerja harus dijaga kebersihannya demi kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Jika ruangan kotor, bau dan banyak sampah itu akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

4. Cahaya

Cahaya diruang kerja harus sesuai dengan kebutuhan karyawan, agar karyawan bisa bekerja secara optimal. Karena penerangan yang kurang baik akan mengakibatkan mata menjadi sakit dan tidak bisa melihat dengan jelas.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara sangat penting untuk menjaga kesegaran dan kebugaran karyawan, sehingga dapat menjadikan karyawan tetap semangat dalam bekerja.

6. Suhu ruangan

Suhu ruangan yang baik yaitu suhu yang tidak terlalu dingin dan juga tidak terlalu panas. Jika suhu terlalu dingin atau panas akan membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja yang bisa mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

7. Ketenangan

Dalam melakukan pekerjaan setiap karyawan perlu ketenangan agar karyawan bisa fokus dalam melakukan pekerjaannya. Jika saja ada suara kebisingan dalam ruangan kerja, itu bisa membuat fokus karyawan menjadi pecah dan membuat karyawan bekerja tidak maksimal.

8. Keamanan

Keamanan dalam bekerja sangat dibutuhkan oleh setiap orang, agar bisa fokus bekerja. Oleh karena itu sebaiknya suatu perusahaan memperhatikan keamanan dan kesehatan karyawannya.

2.2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001: 21) indikator lingkungan kerja, diantaranya:

1) Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup.

2) Pertukaran udara yang cukup

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara.

3) Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat memengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

2.2.1.5 Lingkungan Kerja Dalam Islam

Manusia sebagai khalifah dimuka bumi ini berguna melindungi segala ciptaan yang telah Allah ciptakan di bumi seperti sumber daya alam, hewan, air, tumbuhan, tanah dan sebagainya. Manusia sebagai makhluk yang paling sempurna dengan memiliki akal pikiran, diharapkan dapat mengelola lingkungan tersebut menjadi lebih bermanfaat tanpa harus merusaknya. Lingkungan hidup 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 memiliki tugas untuk menjaga lingkungan, memanfaatkan dan mengelola lingkungan dengan benar.

Sebagaimana Allah telah berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-A'raaf ayat 56 yang berbunyi:

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

الْمُحْسِنِينَ

“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”. (QS. Al-A’raaf ayat 56).

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah melarang manusia melakukan kerusakan di muka bumi. Karena Allah menciptakan segala macam lingkungan dan makhluknya untuk dimanfaatkan dan dikelola dengan benar, bukan untuk dirusak. Kerusakan yang dimaksud 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 (Al-Jazairi, 2007:79).

Al-Qur’an merupakan sumber tuntunan umat muslim dalam menjalani kehidupan. Mensyukuri segala nikmat yang telah diturunkan untuk dijaga dan dimanfaatkan seperlunya agar tidak berlebih-lebihan. Seperti halnya dalam mengerjakan suatu pekerjaan, jika lingkungan dijaga dengan baik, maka akan mempengaruhi kesehatan dan kejiwaan seseorang (Nitisemito, 1986:191). Membuang sampah ditempatnya serta menjaga keindahan tanaman disekitar lingkungan kerja akan menimbulkan rasa senang dan nyaman. Allah tidak menyukai siapapun yang merusak ciptaan-Nya.

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

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

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu 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”. (QS. Al-Qhassas ayat 77).

Adapun Hadits yang diriwayatkan oleh HR.Baihaqi menerangkan tentang lingkungan kerja yang berbunyi:

الإِسْلَامُ نَظِيفٌ فَتَنْظِفُوا فَإِنَّهُ لَا يَدْخُلُ الْجَنَّةَ إِلَّا النَّظِيفُ (رواه البيهقي)

Artinya: “Islam itu adalah bersih, maka jadilah kalian orang yang bersih. Sesungguhnya tidak masuk surga kecuali orang-orang yang bersih (HR. Baihaqi).

Dari hadits tersebut menjelaskan bahwa Allah menyukai orang-orang yang bersih. Sesungguhnya kebersihan merupakan sebagian dari iman. Jadi dalam islam sangat dianjurkan untuk menjaga kebersihan diri maupun lingkungan sekitar.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila

peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Siagian, 2002).

Menurut Terry (dalam Tohardi, 2002), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin. Latainer (dalam Soediono, 1995), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

2.2.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Mangkunegara (2005: 129) menyatakan bahwa ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin kerja preventif, dan disiplin kerja korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1985).

2.2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Tohardi (2002: 403), faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu lingkungan yang kondusif. Lingkungan sosial tempat bekerja harus kondusif, bila mengharapkan orang-orang yang bekerja di sana berdisiplin tinggi. Dengan kata lain lingkungan sosial tempat kerja juga dapat menjadi acuan seseorang dalam berdisiplin, bila lingkungan tempat ia bekerja

juga tidak ada yang disiplin. Misalnya seorang pegawai baru mengetahui bahwa jadwal masuk kerja tertulis pukul 07.00, tetapi rata-rata pegawai lama masuk kerja pukul 08.00 bahkan ada yang masuk pukul 09.00. Kenyataan tersebut akan membuat para pegawai lama kelamaan juga akan berubah yang awalnya masuk pukul 07.00 tetapi setelah beberapa bulan mengikuti jam masuk karyawan lama yaitu pukul 08.00 atau pukul 09.00.

Terkadang apabila lingkungan tidak kondusif seperti yang di atas dapat membuat seseorang merasa rugi bila berdisiplin, sementara karyawan lain seenaknya tidak disiplin. Jadi untuk apa harus masuk pukul 07.00 bila karyawan yang lain masuknya pukul 08.00. Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti diatas, juga disebabkan tidak ditegakkannya peraturan secara tegas oleh seorang pimpinan, dengan demikian lama kelamaan menjadi budaya kerja, sehingga lingkungan kerja yang terlambat datang tersebut menjadi hal yang biasa saja. Untuk itu, jika sebuah perusahaan mengharapkan pegawai baru khususnya, agar berdisiplin tinggi, maka lingkungan kerja perusahaan tersebut harus ditata sedemikian rupa, sehingga kondusif bagi praktek berdisiplin tinggi.

Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Tohardi (2002), yaitu:

1. Lingkungan kerja yang kondusif

Lingkungan kerja yang baik dalam situasi dan suasana kerja yang nyaman, dengan adanya hubungan baik antara atasan dengan bawahan, maupun dengan sesama rekan kerjanya.

2. Jam kerja karyawan

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

3. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.2.2.4 Indikator Kedisiplinan Kerja

Hasibuan (2001: 195), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan. Diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kedisiplinan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau pekerjaan itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jadi, balasa jasa berperan penting untuk menentukan dalam menciptakan kedisiplinan karyawan, artinya semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, bila balas jasa kecil, maka kedisiplina karyawan, rendah.

4. Keadilan

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

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaaa, karena dengan waskat ini, berarti batasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gaira kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Jadi waskat ini menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan ini maka terwujudnya kerjasama dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Dengan demikian pimpinan tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik. Terciptanya hubungan antar karyawan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman Hasibuan (1995: 217).

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 diatas dapat 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 tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan 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 perusahaan.

3. Disiplin dan 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.

2.2.2.5 Kedisiplinan Kerja Dalam Islam

Dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik tepat waktu maupun tepat tempat. Apa pun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu dikatakan tepat waktu Rivai (2014: 604).

Sebagaimana Allah telah berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-Ashr (103) ayat 1-3 yang berbunyi:

وَالْعَصْرِ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢) إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ (٣)

Artinya : “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh dan nasihat menasihati supaya mentaati kebenaran dan nasihat menasihati supaya menepati kesabaran”.

Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang Rivai (2014: 605).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ
خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (٩)

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ
(١٠)

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman apabila diseru untuk menunaikan sholat pada hari jum’at maka bersegeralah kamu untuk mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui. Apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung”. (QS. Al-Jumu’ah (62): 9-10).

Menurut Rivai (2014: 605) bahwa disiplin yang kurang dalam manajemen suatu perusahaan, juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Dari sisi karyawan yang banyak melanggar disiplin. Dalam sejarah Islam, kurangnya disiplin telah menyebabkan pasukan Muslimin menderita kekalahan dalam Perang Uhud. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan karyawan serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi.

Disiplin kerja dalam Islam juga dijelaskan Abu Dawud meriwayatkan dari Abdullah bin Umar bahwa Rasulullah bersabda: “Seseorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam 7 hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya. Kecuali ia diperoleh untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengarkan dan taat” (dijelaskan pula oleh Bukhari dan Muslim dari Hadits Yahya al-Qathnan) (Tafsir Ibn Katsir: 338).

Adapun Hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari dalam Kitab Ar-Riqaq 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 غَابِرٌ سَبِيلٍ وَكَانَ ابْنُ عُمَرَ يَقُولُ إِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرَ الصَّبَاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرَ الْمَسَاءَ وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرْضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ

“Dari Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma, ia berkata: “Rasullah Shallallahu Alaihi Wassalam memegang pundakku, lalu bersabda: Jadilah engkau di dunia ini seakan- akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma berkata: “Jika engkau diwaktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau diwaktu 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 hadits tersebut 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 Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007: 9).

Menurut Simamora (2006:409) kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Sedangkan menurut Moeheriono (2009:60) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.3.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002: 68) :

- a. Memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil risiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya

- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2002:260) yaitu:

1. Kuantitas, yaitu 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, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut Robbins (1996:20) hakikat penilaian terhadap individu merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Penilaian pekerjaan yang mencakup: kerja sama, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan teknik, inisiatif, semangat, kehandalan/tanggung jawab, kuantitas pekerjaan. Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan juga haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang

dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya untuk masa yang akan datang bagi suatu perusahaan.

2.2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2006) faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal yaitu:

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.

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.

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 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.
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.

Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal karyawan ini menentukan kinerja karyawan. Jadi, dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut, makin rendah pula kinerjanya.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2010) yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.2.3.5 Kinerja Karyawan Menurut Islam

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). Kinerja berguna untuk tolak ukur pimpinan sebagai bahan penilaian kinerja kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi. Bekerja dengan hati yang senang dan memiliki motivasi tinggi sangat berguna dalam menjalankan suatu pekerjaan sehingga seseorang tersebut akan mengerjakan pekerjaannya tepat waktu.

Bekerja menurut islam, adalah wajib hukumnya. Yusanto et.al dalam Sani dan Machfudz (2010:133) menyebutkan bahwa kemuliaan orang bekerja adalah sama dengan melakukan ibadah-ibadah yang lain, misalnya: Shalat. Orang yang sibuk bekerja akan mendapat kedudukan yang tinggi di sisi Allah SWT.

Mangkunegara (2007:10) menyimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Islam juga mendorong umatnya untuk memiliki etos kerja yang tinggi dalam mengamalkan ilmu yang telah didapatkan untuk mendapatkan ridho Allah.

Sebagaimana Allah telah berfirman Rivai (2014: 458) dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dari ayat tersebut dapat diambil pengertian bahwa langkah awal di dalam bekerja yaitu dengan melakukan penilaian atas kinerja yang telah dikerjakan. Di dalam agama islam telah mengajarkan bahwa kinerja juga harus dinilai. Pada ayat tersebut disebutkan bahwa tidak hanya Allah yang akan menilai pekerjaan itu tetapi Rasul dan orang-orang mukmin juga akan menilainya.

Islam juga mengajarkan bagaimana bersikap secara profesional dan melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh seperti ayat di atas bahwa Allah Maha Mengetahui apa yang telah dikerjakan umatnya dan akan menilai amalan pekerjaannya dengan pahala yang sesuai. Karena Allah Maha Mengetahui, dengan semua pekerjaan yang dilakukan umatnya, hal seperti ini melakukan penilaian kinerja. Menurut Rivai (2006:309) penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil.

Hafidhuddin dalam Sani dan Machfuds (2010:134) juga menyebutkan bahwa profesional tidak hanya diukur dengan seberapa gaji yang diperoleh tetapi profesionalisme harus dimaknai lebih kepada bekerja dengan maksimal dan penuh komitmen serta kesungguhan.

Dalam Al-Qur'an Surat Al-Israa' ayat 84 juga diterangkan sebagai berikut:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya (QS- Al-Israa' ayat 84).

Adapun Hadits yang berkaitan dengan kinerja Diana (2008: 201) yang diriwayatkan oleh Bukhari:

عَنْ حَكِيمِ بْنِ حَزَامٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: أَلْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ
السُّفْلَى، وَإِبْدَأْ بِمَنْ تَعُولُ، وَخَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ غِيٍّ، وَمَنْ يَسْتَعْفِفْ يُعْفَهُ اللَّهُ، وَمَنْ يَسْتَغْنِ يُغْنِهِ
اللَّهُ

“Tangan di atas lebih baik dari tangan di bawah, 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: 201).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 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. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas sehari-hari dari para karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja kurang baik maka para pekerja tidak akan bekerja secara maksimal dan akan mengakibatkan ketidakpuasan dan menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Beberapa faktor dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan mencakup kondisi fisik dan non fisik 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 terhadap kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

2.3.2 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

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

Menurut bambang (1991) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik.

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 diperusahaan itu. Dengan demikian, bahwa lingkungan kerja yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kedisiplinan karyawan.

Lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan kecendrungan karyawan untuk berbuat tidak disiplin. Semakin buruk lingkungan kerja semakin rendah juga kemungkinan disiplin kerja yang dilakukan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif akan tercipta kedisiplinan kerja karyawan.

2.3.3 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 tidak kehati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan 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

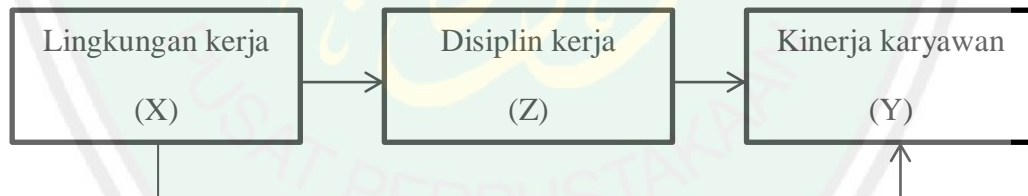
karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

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. Sehingga semakin baik disiplin, maka semakin baik pula kinerja seorang karyawan.

2.4 Model Hipotesis

Gambar 2.1

Model Hipotesis



P = Koefisien Path (Jalur)

→ = Arah koefisien jalur yang dibakukan menunjukkan pengaruh.

2.5 Hipotesis Penelitian

2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bambang (1991) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ali,2015) menyatakan bahwa dari hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Sedangkan disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan, agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh David, dkk (2018) menyatakan bahwa dari hasil penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

2.5.3 Disiplin Kerja Memediasi Hubungan Antara Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Budi (2004: 87) pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja karyawan. Satrohadiwirjo (2002: 295), menyatakan bahwa adanya korelasi yang tinggi antara disiplin kerja dengan kinerja yang dicapai seseorang. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai seseorang.

Menurut Abdul,dkk (2014) hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung.

Lingkungan kerja yang baik di suatu perusahaan dapat meningkatkan kedisiplinan antar karyawan diperusahaan 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, Aidil (2018).

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Disiplin Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Gatra Mapan terletak di JL. Tegal Mapan No.18 Pakis-Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan orang, kejadian, atau satuan-satuan yang menarik bagi peneliti untuk diteliti (Sani dan Maharani, 2013). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 208 karyawan PT. Gatra Mapan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sani dan Maharani (2013) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Jika populasi itu besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Dalam penelitian yang menjadi sampel adalah sebuah karyawan yang ada di PT. Gatra Mapan, yang berjumlah

sebanyak 137 karyawan, dengan menggunakan Rumus Slovin menurut Umar *dalam* Sani (2013:38).

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

Dimana : n : Ukuran sampel
 N : Ukuran populasi
 e : Batas ketelitian yang diinginkan/ galat pendugaan

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Proportional Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel, sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasi (Sugiyono, 1999).

Perhitungannya adalah:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$\text{Sehingga: } n = 208 / (1 + (1000 \times 0,05^2))$$

$$n = 208 / (1 + (208 \times 0,0025))$$

$$n = 208 / (1 + 0,52)$$

$$n = 208 / 1,52$$

$$n = 136,842$$

Apabila dibulatkan maka besar sampel minimal dari 208 populasi pada margin of error 5% adalah sebesar 137.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data

Menurut data yang digunakan cara memperolehnya adalah sebagai berikut:

a. Data Kuantitatif

Data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Gatra Mapan yang dapat dihitung seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

b. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari PT. Gatra Mapan berbentuk gambaran umum perusahaan, hasil kuisisioner, dan informasi. Informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

3.5.2 Jenis Data

Menurut cara memperolehnya data dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer

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

Data yang telah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini merupakan data yang diperoleh dari PT. Gatra Mapan berupa sejarah, struktur organisasi, serta jumlah karyawan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan daftar pertanyaan yang digunakan peneliti untuk memperoleh data secara langsung dari sumber melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan, Istijanto (2006:55).

b. Wawancara

Proses tanya jawab langsung dengan pihak terkait, khususnya bagian kepegawaian yang meliputi, lokasi, jumlah karyawan serta data lainnya, dengan maksud memperoleh tambahan informasi lainnya.

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Lingkungan Kerja

Mangkunegara (1993:183) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) adalah sebagai berikut: Pencahayaan (X1), suhu udara (X2), kebersihan (X3). Tipe data interval yang diukur dengan Skala Likert dengan rentang nilai 1-5 atau jawaban responden dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju (Sugiyono, 2002).

3.7.2 Variabel Disiplin Kerja

Latainer (dalam Soediono, 1995) mengartikan disiplin sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Adapun indikator disiplin kerja menurut Guntur (1996) adalah sebagai berikut: Disiplin waktu (Y1), disiplin peraturan (Y2), disiplin tanggungjawab (Y3). Tipe data interval yang diukur dengan Skala Likert dengan rentang nilai 1-5 atau jawaban responden dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju (Sugiyono, 2002).

3.7.3 Variabel Kinerja Karyawan

Moeheriono (2009:60) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2002) adalah sebagai berikut: kuantitas (Z1), kualitas (Z2), ketepatan waktu (Z3). Tipe data interval yang diukur dengan Skala Likert dengan rentang nilai 1-5 atau jawaban responden dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju (Sugiyono, 2002).

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Lingkungan Kerja (X)	Pencahayaan	1. Pencahayaan yang sesuai dengan standar 2. Terdapat lampu di setiap ruangan	Sedarmayanti (2001)
	Suhu Udara (Ventilasi)	3. Sirkulasi udara 4. Terdapat AC atau pendingin tertentu di setiap ruangan	
	Kebersihan	5. Tukang kebersihan 6. Tempat sampah di setiap ruangan 7. Saling menjaga kebersihan	
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	1. Menyelesaikan tugas yang diberi atasan 2. Mencapai hasil kerja yang maksimal	Robbins (2002)
	Kualitas	3. Ketelitian dalam melaksanakan tugas 4. Kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya	
	Ketepatan Waktu	5. Bekerja tepat waktu 6. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu 7. Pulang tepat waktu	
Disiplin Kerja (Z)	Disiplin Waktu	1. Ketaatan pada jam kerja 2. Melaksanakan tugas tepat waktu 3. Kehadiran ditempat kerja	Guntur (1996)
	Disiplin Peraturan	4. Patuh dalam menjalankan perintah 5. Taat dan tertib dalam menjalankan tugas 6. Melakukan absensi sesuai dengan	

		ketentuan perusahaan	
	Disiplin Tanggung jawab	7. Mampu melaksanakan tugas yang dibebankan 8. Memelihara dan menggunakan peralatan kantor dengan baik 9. Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	

Sumber: Data diolah, 2019

3.8 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:

- a) Jawaban A: sangat setuju/sangat sering dengan skor 5
- b) Jawaban B: setuju/sering dengan skor 4
- c) Jawaban C: netral/kadang dengan skor 3
- d) Jawaban D: tidak setuju/jarang dengan skor 2
- e) Jawaban E: sangat tidak setuju/sama sekali tidak pernah dengan skor 1

3.9 Uji Instrumen

3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui data yang diperoleh dengan kuisisioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuisisioner terhadap butir-butir pertanyaan. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas

dapat diketahui layak tidaknya data yang terkumpulkan. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2009).

a. Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Sani dan Maharani, 2013). Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$.

b. Reliabilitas

Instrumen dapat dikatakan reliabel, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alfabanya $\geq 0,6$ (Sani dan Maharani, 2013).

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

a. Non-Multicolinieritas

Artinya tidak ada korelasi yang tinggi diantara dua atau lebih variabel bebas, salah satu cara untuk mengetahui gejala ini dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai VIF tidak lebih

dari 5, maka mengindikasikan bahwa dalam model tidak terdapat multikolinieritas. (Santoso, 2000).

b. Homoskedastisitas

Bahwa varian gangguan tidak berbeda dari satu observasi ke observasi lainnya atau dapat dikatakan tiap observasi mempunyai variasi residual yang sama. Untuk mengetahui gejalanya dapat menggunakan metode *Spearman Rank Correlation*. Jika hasil uji t menunjukkan $t_{sig} > \alpha$ maka asumsi ini terpenuhi. (Gujarati, 1999).

c. Kenormalan atau Rata-rata gangguan sama dengan nol $E(e) = 0$

Artinya asumsi ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal dengan nilai rata-rata sama dengan nol. Uji kenormalan ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Untuk menentukan apakah sebaran data normal atau tidak dapat dilihat dari nilai probabilitasnya dibandingkan dengan α . Jika hasil pengujian yang diperoleh menunjukkan nilai Z Tailed $p > \alpha$ berarti data tersebar normal. (Santoso, 2000).

d. Linieritas

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *scatterplot* antara standar residual dengan prediksinya, dimana asumsi ini akan terpenuhi jika plot antara nilai residual dengan nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu (acak).

3.10 Analisis Data

3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif

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 data ini juga digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel-variabel yang diteliti.

3.10.2 Analisis Path

Uji *Path Analysis* untuk menjawab permasalahan berikutnya disesuaikan dengan model hipotesis, di mana untuk menguji hipotesis penelitian ini di gunakan teknik analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis Jalur (*Path Analysis*) diolah dengan paket program komputer, sub-program SPSS (*Statistical Program For Social Sciences Windows*), dengan ketentuan uji t pada taraf signifikansi $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan dalam kode (Sig t). Untuk hipotesis ini digunakan analisis jalur, sehingga dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antar sejumlah variabel dan hirarkhi kedudukan masing-masing variabel dalam serangkaian jalur-jalur hubungan kausal, baik langsung maupun tidak langsung (Sani dan Maharani, 2013).

3.10.3 Analisis Variabel Mediasi

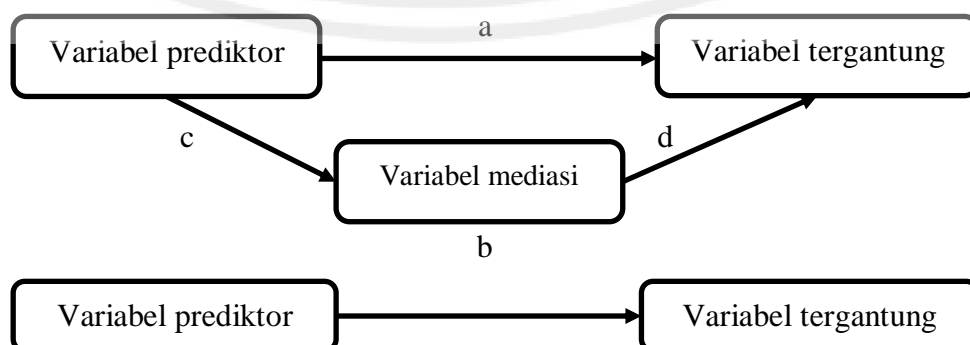
Analisis variabel mediasi dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu perbedaan koefisien dan perkalian koefisien.

Pendekatan perbedaan koefisien menggunakan metode pemeriksaan dengan melakukan analisis tanpa melibatkan variabel mediasi. Sedangkan metode perkalian dilakukan dengan metode Sobel. Metode pemeriksaan dengan cara melakukan dua kali analisis, yaitu analisis dengan melibatkan variabel mediasi dan analisis tanpa melibatkan variabel mediasi.

Metode pemeriksaan variabel mediasi dengan pendekatan perbedaan koefisien dilakukan sebagai berikut: (a) memeriksa pengaruh langsung Variabel Independen terhadap Variabel Dependen pada model dengan melibatkan variabel mediasi, (b) memeriksa pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen pada model tanpa melibatkan variabel mediasi, (c) memeriksa pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Mediasi, dan (d) memeriksa pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen. Dalam bentuk gambar, hubungan tersebut adalah:

Gambar 3.1

Analisis Variabel Mediasi



Berdasarkan pada gambar 3.1 diatas jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) tidak signifikan, maka kepuasan pelanggan dikatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan serta (a) juga signifikan, di mana koefisien dari (a) lebih kecil (turun) dari (b) maka kepuasan pelanggan dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan serta (a) juga signifikan, di mana koefisien dari (a) hampir sama dengan (b) maka kepuasan pelanggan dikatakan bukan sebagai variabel mediasi. Jika salah satu (c) atau (d) atau keduanya tidak signifikan maka dikatakan bukan sebagai variabel mediasi (Maharani, 2017).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Sejarah dan perkembangan PT. Galang citra Maju mapan (PT Gatra Mapan). Perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dengan nama Galang citra mitra Maju mapan atau disingkat dengan PT. GATRA MAPAN, bergerak dalam bidang manufaktur untuk produk-produk *entertainment furniture*. Secara umum kegiatannya mencakup pembuatan desain, proses produksi, dan pemasaran.

PT. Gatra Mapan didirikan pada tahun 1984 dengan nama UD “AKIE”. Memulai usaha dengan tenaga kerja sebanyak tiga orang dan kapasitas produksi 14 unit per bulan. Dalam perkembangannya mengalami beberapa tahapan perubahan diantaranya pada tahun 1991 menjadi PT. Cipta Pesona Pertiwi Perkasa. Kemudian pada tanggal 16 September 1992 menjadi PT. Galang citra mitra Maju mapan.

PT. Gatra Mapan memiliki cakupan areal kerja seluas 145.956 m² dengan dukungan ± 1.364 karyawan, kapasitas terpasang sebesar 60.000 unit per bulan, dan kapasitas produksi sebesar 51.000 unit per bulan. Pangsa pasar perusahaan terdiri dari 30% pasar lokal/domestik yang mencakup ± 900 pelanggan dan 70% pasar ekspor yang meliputi ± 60 negara. Cakupan pemasaran lokal/

domestik meliputi seluruh kota besar di Pulau Jawa, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, Irian Jaya, Bali, dan Lombok.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

Kegiatan kerja PT. Gatra Mapan terpusat di Jl. Raya Tunjungtirto 1 Singosari-Malang, sekaligus berfungsi sebagai areal produksi utama. Untuk areal lain yang turut mendukung kinerja produksi adalah Gatra Mapan Pakis tepatnya di Jl. Tegat Mapan 18 Pakis Malang.

4.1.3 Visi dan Misi

Sebagai motivasi perusahaan PT Gatra Mapan memiliki visi dan misi sebagai berikut :

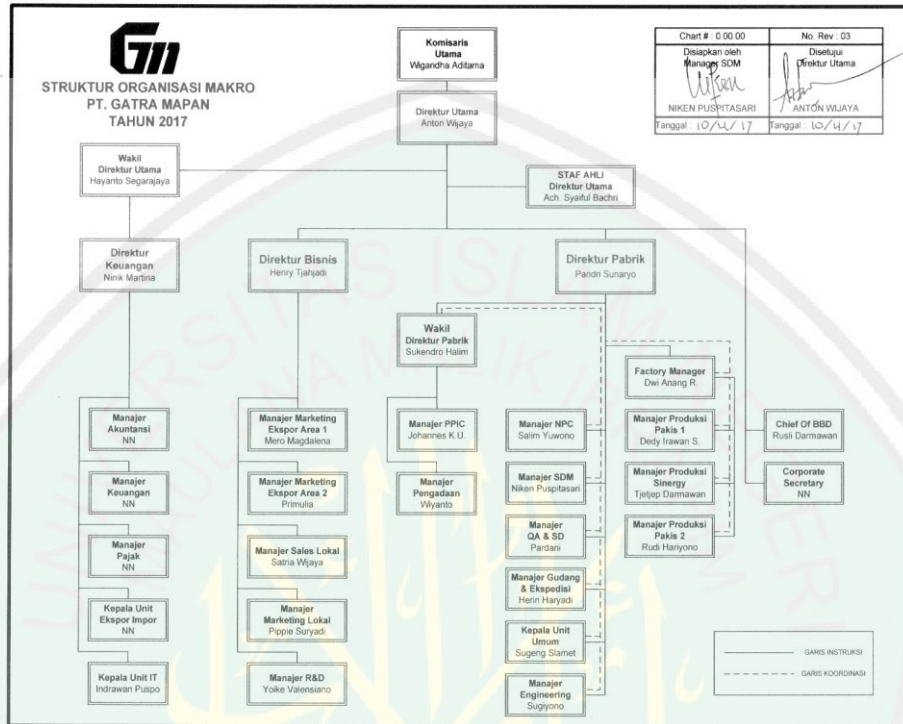
VISI

Gatra Mapan World Wide.

MISI

Menghadirkan furniture PT. Gatra Mapan di setiap ruangan.

4.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi di PT. Gatra Mapan Malang tergolong jenis struktur fungsional. Artinya jenis struktur organisasi ini mengelompokkan orang berdasarkan fungsi yang mereka lakukan dalam kehidupan profesional atau menurut fungsi yang dilakukan dalam organisasi. Struktur organisasi di PT. Gatra Mapan dibagi menjadi empat Direktorat yang langsung bertanggung jawab kepada Direktur Utama, yaitu sebagai berikut:

1. Direktur Pemasaran
2. Direktur Keuangan
3. Direktur Pabrik
4. Direktur Logistik

Dan Direktur Utama dibawahnya juga langsung membawahi yang diantaranya adalah:

1. Wakil Direktur Utama
2. Sekretaris Direksi
3. *Management Representative*
4. Auditor
5. Manajer SDM
6. *Assistant Manager* QA dan SD

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 karyawan PT. Gatra Mapan, dengan jumlah 208 karyawan. Data ini didapat dari penarikan kuisioner yang telah dibagikan dan diisi oleh responden. Dari kuisioner yang dibagikan diketahui beberapa gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

Penelitian ini dilakukan di PT. Gatra Mapan dengan jumlah sampel sebanyak 137 responden dan telah disebarakan sebanyak 137 kuisioner yang kemudian datanya dianalisis. Dari hasil kuisioner tersebut dapat digambarkan identitas responden.

Tabel 4.1**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	30-40 tahun	80	63%
2.	40-50 tahun	30	24%
3.	> 50 tahun	17	17%
	Jumlah	137	100%

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berusia 30-40 tahun berjumlah 80 orang atau (63%), 30 orang atau (24%) berusia 40-50 tahun, dan 17 orang atau 17% berusia > 50 tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar usia karyawan PT. Gatra Mapan adalah 30-40 tahun dengan persentase 63%.

Tabel 4.2**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	107	78%
2.	Perempuan	30	22%
	Jumlah	137	100%

Sumber: Data Diolah 2019

Dari Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 107 responden (78%), dan 30 responden (22%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 107 responden dengan persentase (78%).

Tabel 4.3**Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SLTP	12	9%
2.	SLTA	111	83%
3.	S1	10	7%
4.	S2	4	1%
	Jumlah	137	100%

Sumber: Data Diolah 2019

Dari Tabel 4.3 diketahui bahwa responden sebanyak 137, Pendidikan paling rendah tingkat SLTP sebanyak 12 orang atau (9%), tingkat SLTA sebanyak 111 orang atau (83%), tingkat S1 sebanyak 10 orang atau (7%), dan sisanya tingkat S2 sebanyak 4 orang atau (1%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar Pendidikan karyawan PT. Gatra Mapan adalah SLTA sebanyak 111 orang dengan persentase 83%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuisioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel Lingkungan kerja (X), Kinerja karyawan (Y), dan Disiplin Kerja (Z). Perlu diketahui bahwa distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden. Berikut dasar interpretasi skor ditunjukkan pada tabel 4.3 (Ridwan dan Kuncoro, 2017).

Tabel 4.4
Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai rata skor	Kriteria
1.	1.00-1.80	Sangat rendah/sangat tidak setuju
2.	1.81-2.60	Rendah/tidak setuju
3.	2.61-3.40	Cukup tinggi/ragu-ragu
4.	3.41-4.20	Tinggi/setuju
5	4.21-5.00	Sangat tinggi/sangat setuju

4.3.1 Variabel Lingkungan Kerja (X)

Dalam variabel lingkungan kerja (X) terdapat 3 indikator, yaitu pencahayaan, suhu udara (ventilasi), dan kebersihan. Semua indikator dalam lingkungan kerja (X) dijabarkan dalam 7 pertanyaan. Berikut adalah hasil jawaban dari 137 responden.

Tabel 4.5
Variabel Lingkungan Kerja (X)

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	0	0%	6	4,3%	79	57,6%	52	37,9%	4,33
X1.2	0	0%	0	0%	11	8,0%	62	45,2%	64	46,7%	4,38
X1.3	0	0%	0	0%	12	8,7%	87	63,5%	38	27,7%	4,18
X1.4	0	0%	0	0%	17	12,4%	79	57,6%	41	29,9%	4,17
X1.5	0	0%	0	0%	2	1,4%	91	66,4%	44	32,1%	4,30
X1.6	0	0%	3	2,1%	14	10,2%	87	63,5%	33	24,0%	4,09
X1.7	0	0%	9	6,5%	56	40,8%	45	32,8%	27	19,7%	3,65

Sumber: Data Kuisiner Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) untuk item penerangan (X1.1), dari 137 responden sebanyak 6 orang atau 4,3% menjawab netral, 79 orang atau 57,6% menjawab setuju, dan 52 orang

atau 37,9 menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan puas dengan masalah penerangan yang ada dalam lingkungan perusahaan tersebut.

Pada item terdapat lampu di setiap lingkungan kerja (X1.2), dari 137 responden sebanyak 11 orang atau 8,0% menjawab netral, 62 orang atau 45,2% menjawab setuju, dan 64 orang atau 46,7% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan terdapat lampu di setiap lingkungan kerja.

Pada item kondisi udara (X1.3), dari 137 responden sebanyak 12 orang atau 8,7% menjawab netral, 87 orang atau 63,5 menjawab setuju, dan 38 orang atau 27,7% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan bahwa kondisi udara yang ada di lingkungan kerja tersebut tergolong kondusif.

Pada item AC atau pendingin (X1.4), dari 137 responden sebanyak 17 orang atau 12,4% menjawab netral, 79 orang atau 57,6% menjawab setuju, dan 41 orang atau 29,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan terdapat AC atau pendingin tertentu di lingkungan kerja.

Pada item terdapat petugas kebersihan (X1.5), dari 137 responden sebanyak 2 orang atau 1,4% menjawab netral, 91 orang atau 66,4% menjawab setuju, dan 44 orang atau 32,1 menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan bahwa ada petugas kebersihan di lingkungan kerja.

Pada item terdapat tempat sampah (X1.6), dari 137 responden sebanyak 3 orang atau 2,1% menjawab tidak setuju, 14 orang atau 10,2% menjawab netral, 87 orang atau 63,5% menjawab setuju, dan 33 orang atau 24,0% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan terdapat tempat sampah di setiap lingkungan kerja.

Pada item saling menjaga kebersihan (X1.7), dari 137 responden sebanyak 9 orang atau 6,5% menjawab tidak setuju, 56 orang atau 40,8 menjawab netral, 45 orang atau 32,8% menjawab setuju, dan 27 orang atau 19,7 menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan saling menjaga kebersihan.

4.3.2 Variabel Kinerja karyawan (Y)

Dalam variabel kinerja karyawan (Y) terdapat 3 indikator, yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Semua indikator dalam kinerja karyawan (Y) dijabarkan dalam 7 pertanyaan. Berikut adalah hasil dari 137 responden.

Tabel 4.6
Variabel Kinerja Karyawan

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0%	0	0%	8	5,8%	100	72,9%	29	21,1%	4,15
Y1.2	0	0%	0	0%	36	26,2%	72	52,5%	29	21,1%	3,94
Y1.3	0	0%	5	3,6%	40	29,1%	69	50,3%	23	16,7%	3,80
Y1.4	0	0%	5	3,6%	28	20,4%	68	49,6%	36	26,2%	3,98
Y1.5	0	0%	0	0%	19	11,3%	77	56,2%	41	29,9%	4,16
Y1.6	0	0%	0	0%	27	19,7%	69	50,3%	41	29,9%	4,10
Y1.7	0	0%	0	0%	6	4,3%	64	46,7%	67	48,9%	4,44

Sumber: Data Kuisioner Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui variabel kinerja karyawan (Y1) untuk item menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan (Y1.1), dari 137 responden sebanyak 8 orang atau 5,8% menjawab netral, 100 orang atau 72,9% menjawab setuju, dan 29 orang atau 21,1% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.

Pada item mencapai hasil kerja yang maksimal (Y1.2), dari 137 responden sebanyak 36 orang atau 26,2% menjawab netral, 72 orang atau 52,5% menjawab setuju, dan 29 orang atau 21,1% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan mampu mencapai hasil kerja yang maksimal.

Pada item bekerja dengan teliti (Y1.3), dari 137 responden sebanyak 5 orang atau 3,6% menjawab tidak setuju, 40 orang atau 29,1% menjawab netral, 69 orang atau 50,3% menjawab setuju, dan 23 orang atau 16,7% menjawab

sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan dapat bekerja dengan teliti.

Pada item melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan rapi (Y1.4), dari 137 responden sebanyak 5 orang atau 3,6% menjawab tidak setuju, 28 orang atau 20,4% menjawab netral, 68 orang atau 49,6% menjawab setuju, dan 36 orang atau 26,2% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan rapi.

Pada item masuk kerja tepat waktu (Y1.5), dari 137 responden sebanyak 19 orang atau 11,3% menjawab netral, 77 orang atau 56,2% menjawab setuju, dan 41 orang atau 29,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan bisa mentaati peraturan dengan masuk kerja tepat waktu.

Pada item menyelesaikan tugas tepat waktu (Y1.6), dari 137 responden sebanyak 27 orang atau 19,7% menjawab netral, 69 orang atau 50,3% menjawab setuju, dan 41 orang atau 29,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Pada item tidak pulang sebelum waktunya (Y1.7), dari 137 responden sebanyak 6 orang atau 4,3% menjawab netral, 64 orang atau 46,7% menjawab setuju, dan 67 orang atau 48,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan dapat melakukan dan mentaati peraturan untuk tidak pulang sebelum waktu jam kerja selesai

4.3.3 Variabel Disiplin Kerja (Z)

Dalam variabel disiplin kerja (Z) terdapat 3 indikator, yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Semua indikator dalam disiplin kerja (Z) dijabarkan dalam 9 pertanyaan. Berikut adalah hasil dari 137 responden.

Tabel 4.7
Variabel Disiplin Kerja

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	0	0%	0	0%	21	15,3%	88	64,2%	28	20,4%	4,05
Z1.2	0	0%	0	0%	20	14,5%	88	64,2%	29	21,6%	4,06
Z1.3	0	0%	0	0%	22	16,0%	79	57,6%	36	26,2%	4,10
Z1.4	0	0%	0	0%	22	16,0%	77	56,2%	38	27,7%	4,11
Z1.5	0	0%	0	0%	25	18,2%	70	51,0%	42	30,6%	4,12
Z1.6	0	0%	0	0%	26	18,9%	70	51,0%	41	29,9%	4,10
Z1.7	0	0%	0	0%	30	21,8%	67	48,9%	40	29,1%	4,07
Z1.8	0	0%	0	0%	43	31,3%	58	42,3%	36	26,2%	3,94
Z1.9	0	0%	0	0%	49	35,7%	57	41,6%	31	22,6%	3,86

Sumber: Data Kuisiner Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui disiplin kerja (Z) untuk item mentaati jam kerja (Z1.1), dari 137 responden sebanyak 21 orang atau 15,3% menjawab netral, 88 orang atau 64,2% menjawab setuju, dan 28 orang atau 20,4% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan mampu mentaati jam kerja yang berlaku.

Pada item melaksanakan tugas tepat waktu (Z1.2), dari 137 responden sebanyak 20 orang atau 14,5% menjawab netral, 88 orang atau 64,2 % menjawab setuju, dan 29 orang atau 21,6% menjawab sangat setuju.

Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu.

Pada item kehadiran ditempat kerja (Z1.3), dari 137 responden sebanyak 22 orang atau 16,0% menjawab netral, 79 orang atau 57,6% menjawab setuju, dan 36 orang atau 26,2% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan hadir ditempat kerja dengan tepat waktu.

Pada item mematuhi peraturan (Z1.4), dari 137 responden sebanyak 22 orang atau 16,0% menjawab netral, 77 orang atau 56,2% menjawab setuju, dan 38 orang atau 27,7% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa karyawan mampu mematuhi dan menjalankan perintah yang berlaku di perusahaan.

Pada item taat dan tertib menjalankan tugas (Z1.5), dari 137 responden sebanyak 25 orang atau 18,2% menjawab netral, 70 orang atau 51,0% menjawab setuju, dan 42 orang atau 30,6% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan mampu taat dan tertib dalam menjalankan tugas.

Pada item absensi tepat waktu (Z1.6), dari 137 responden sebanyak 26 orang atau 18,9% menjawab netral, 70 orang atau 51,0% menjawab setuju, dan 41 orang atau 29,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan mampu melakukan absensi tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Pada item menyelesaikan tugas (Z1.7), dari 137 responden sebanyak 30 orang atau 21,8% menjawab netral, 67 orang atau 48,9 menjawab setuju, dan 40 orang atau 29,1% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.

Pada item memelihara dan menjaga peralatan kantor (Z1.8), dari 137 responden sebanyak 43 orang atau 31,3% menjawab netral, 58 orang atau 42,3% menjawab setuju, dan 36 orang atau 26,2% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan mampu memelihara dan menjaga peralatan kantor dengan sebaik-baiknya.

Pada item bertanggung jawab atas tugas yang diberikan atasan (Z1.9), dari 137 responden sebanyak 49 orang atau 31,3% menjawab netral, 57 orang atau 41,6% menjawab setuju, dan 31 orang atau 22,6% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasan.

4.4 Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan disiplin kerja diperoleh angka koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 menunjukkan bahwa item-item pernyataan adalah valid. Berikut adalah tabel 4.8 terkait hasil uji validitas, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Model	Item	Pearson Correlation	Keterangan
Lingkungan Kerja	Item 1	0,476	Valid
	Item 2	0,603	Valid
	Item 3	0,785	Valid
	Item 4	0,768	Valid
	Item 5	0,314	Valid
	Item 6	0,677	Valid
	Item 7	0,655	Valid
Kinerja Karyawan	Item 1	0,682	Valid
	Item 2	0,885	Valid
	Item 3	0,760	Valid
	Item 4	0,709	Valid
	Item 5	0,839	Valid
	Item 6	0,845	Valid
	Item 7	0,627	Valid
Disiplin Kerja	Item 1	0,851	Valid
	Item 2	0,867	Valid
	Item 3	0,893	Valid
	Item 4	0,923	Valid
	Item 5	0,946	Valid
	Item 6	0,931	Valid
	Item 7	0,909	Valid
	Item 8	0,859	Valid
	Item 9	0,785	Valid

4.4.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan disiplin kerja diperoleh nilai dari koefisien alpha $> 0,6$. Perolehan angka item-item pernyataan yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa item-item pernyataan adalah reliabel. Berikut ini tabel 4.9 terkait hasil uji reliabilitas, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Model	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja	0,725	Reliabel
Kinerja karyawan	0,879	Reliabel
Disiplin kerja	0,964	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2019

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi artinya terdapat multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel maka dapat dilihat dari nilai *Variabel Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai VIF kurang dari 5, maka dapat dikatakan bahwa dalam model tidak ada multikolinieritas.

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Statistik Kolinieritas		Multikolinieritas
	Toleransi	VIF	
Lingkungan kerja	0,861	1,162	Tidak terjadi
Kinerja karyawan Disiplin kerja	0,861	1,162	Tidak terjadi

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan data hasil pengujian asumsi multikolinieritas, nilai VIF semua variabel bebas kurang dari 5, hal ini berarti variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari reliabel, dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Lampiran 4).

4.5.3 Uji Autokorelasi

Berdasarkan melihat angka Durbin Watson, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Angka D-W dibawah -2 berarti autokorelasi positif
2. Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi

3. Angka D-W diatas +2 berarti tidak ada autokorelasi negative (Santoso, 2000).

Tabel 4.11

Hasil Uji Autokorelasi

Model	D-W	Autokorelasi
Lingkungan kerja Kinerja karyawan Disiplin kerja	1,570	Tidak terjadi

Sumber: Data Diolah 2019

4.5.4 Uji Normalitas

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

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

	Unstandartdized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	.797
Asymp.Sig. (2-Tailed)	.550

Sumber: Data Diolah 2019

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui dengan nilai signifikansi sig pada kedua model $> 0,05$ sehingga hasil tersebut adalah normal.

4.5.5 Uji Linieritas

Dasar pengambilan keputusan uji linieritas adalah sebagai berikut:

- a. Jika Sig. atau Signifikasi pada *Devition from Linearity* $> 0,5$ maka hubungan antarvariabel adalah linier.
- b. Jika Sig. atau Signifikasi pada *Devition from Linearity* $< 0,5$ maka hubungan antarvariabel tidak linier (Sarjono dan Julianita, 2011:80).

Tabel 4.13

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Pengaruh	Keterangan
X ke Z	Sig	0,977 > 0.05
X ke Y	Sig	0,786 > 0.05
Z ke Y	Sig	0,210 > 0.05

Sumber: Data Diolah 2019

Dari tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa model 1 yaitu jalur X ke Z diperoleh nilai Signifikasi pada *Devition from Linearity* sebesar 0,977 data tersebut menunjukkan bahwa linieritas terpenuhi. Model 2 yaitu jalur X ke Y diperoleh nilai pada Signifikasi *Deviation from Linearity* sebesar 0,786 data tersebut menunjukkan bahwa linieritas terpenuhi. Sedangkan model 3 yaitu jalur Z ke Y diperoleh nilai pada Signifikasi *Deviation from Linearity* sebesar 0,210 menunjukkan bahwa linieritas terpenuhi.

4.6 Uji Hipotesis

Dalam melakukan pembuktian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan Teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan mempergunakan SPSS16. Analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung.

Sebagaimana yang telah dirumuskan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini sesuai dengan hipotesis.

1. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan
2. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja
3. Disiplin Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk menguji analisis jalur (*path analysis*) diperlukan identifikasi koefisien jalur pada tiap-tiap tahap sebagai berikut:

- a.) Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada jalur A, koefisien beta pada variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,679. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai dampak pada kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi untuk variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,461. Berdasarkan uji t, variabel lingkungan kerja (X) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t sebesar 10,739 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai adjusted R square sebesar 0,457.

- b.) Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Pada jalur B, koefisien beta pada variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,253. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai dampak pada disiplin kerja (Z). Koefisien determinasi untuk variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,064. Berdasarkan uji t, variabel lingkungan kerja (X) memberikan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z) dengan nilai t sebesar 3,036

dengan nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai adjusted R square sebesar 0,057.

c.) Disiplin Kerja (Z) Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t, variabel lingkungan kerja (X) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t sebesar 10,739 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t, variabel disiplin kerja (Z) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t sebesar 3,711 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Koefisien jalur 0,232 bertanda positif menunjukkan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja adalah berbanding lurus, yaitu semakin baik/tinggi lingkungan kerja akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Nilai *standardized coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,620 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai *standardized coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,232 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui kedudukan mediasi dilakukan dengan uji sobel menggunakan Sobel Test Online mendapatkan hasil $3.48770898 > 1,98$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi variabel mediasi pengaruh lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan (Lampiran 6). Berikut ini gambar 4.2 hasil analisis jalur sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasil Analisis Jalur (*path*)



4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,000 < 0,05$). Variasi perubahan nilai variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 0,461.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aji dan Amelia (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PT. Gatra Mapan harus selalu dapat memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif dalam setiap aspeknya. Ketika lingkungan kerja yang dirasakan kondusif maka karyawan akan merasakan semangat dalam melakukan setiap pekerjaan yang dijalannya. Karena semakin kondusif lingkungan kerja akan membuat para karyawan nyaman dan senang dengan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik.

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

Sebagaimana Allah telah berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-A'raaf ayat 56 yang berbunyi:

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

الْمُحْسِنِينَ

“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”. (QS. Al-A’raaf ayat 56).

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah melarang manusia melakukan kerusakan di muka bumi. Karena Allah menciptakan segala macam lingkungan dan makhluknya untuk dimanfaatkan dan dikelola dengan benar, bukan untuk dirusak. Kerusakan yang dimaksud 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 (Al-Jazairi, 2007: 79).

Al-Qur’an merupakan sumber tuntunan umat muslim dalam menjalani kehidupan. Mensyukuri segala nikmat yang telah diturunkan untuk dijaga dan dimanfaatkan seperlunya agar tidak berlebih-lebihan. Seperti halnya dalam mengerjakan suatu pekerjaan, jika lingkungan dijaga dengan baik, maka akan mempengaruhi kesehatan dan kejiwaan seseorang (Nitisemito, 1986: 191). Membuang sampah ditempatnya serta menjaga keindahan tanaman disekitar lingkungan kerja akan menimbulkan rasa senang dan nyaman Allah tidak menyukai siapapun yang merusak ciptaan-Nya.

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

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

إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu 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”. (QS. Al-Qhassas ayat 77).

Adapun Hadits yang diriwayatkan oleh HR. Baihaqi menerangkan tentang lingkungan kerja yang berbunyi:

الإِسْلَامُ نَظِيفٌ فَتَنْظِفُوا فَإِنَّهُ لَا يَدْخُلُ الْجَنَّةَ إِلَّا النَّظِيفُ (رواه البيهقي)

Artinya: “Islam itu adalah bersih, maka jadilah kalian orang yang bersih. Sesungguhnya tidak masuk surga kecuali orang-orang yang bersih”. (HR. Baihaqi).

Dari hadits tersebut menjelaskan bahwa Allah menyukai orang-orang yang bersih. Sesungguhnya kebersihan merupakan sebagian dari iman. Jadi dalam islam sangat dianjurkan untuk menjaga kebersihan diri maupun lingkungan sekitar. Relevansi dari hadits tersebut juga merupakan sebuah bentuk lingkungan kerja dimana ketika sebuah kondisi lingkungan itu bersih, pasti akan membawa kenyamanan untuk para karyawan.

4.7.2 Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja

(Z)

Berdasarkan pada hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja ($p = 0,003 < 0,05$). Variasi perubahan nilai variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 0,064.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh David, dkk (2018). Dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap disiplin.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Noor, dkk (2018), hasil penelitiannya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap disiplin kerja sebesar 0,586 (58,6%).

Lingkungan fisik di PT. Gatra Mapan dapat dikatakan baik, walaupun masih terdapat beberapa ruang kantor yang kurang baik atau kurang tertata rapi, misalnya dengan ukuran ruang kantor yang tidak terlalu luas, sehingga tata letak antara meja satu dengan lainnya jaraknya tidak terlalu jauh (berdekatan).

Lingkungan kerja fisik diyakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas, namun faktor-faktor lingkungan fisik perlu diperhitungkan oleh manajemen dalam pengaruhnya memaksimalkan kemampuan SDM (Tohardi, 2002: 136). Jadi, dapat disimpulkan dari penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang baik disuatu perusahaan dapat meningkatkan kedisiplinan antar karyawan diperusahaan 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 diperusahaan itu. Dengan demikian, bahwa lingkungan kerja yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kedisiplinan karyawan

Lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan kecendrungan karyawan untuk berbuat tidak disiplin. Semakin buruk lingkungan kerja semakin rendah juga kemungkinandisiplin kerja yang dilakukan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif akan tercipta kedisiplinan kerja karyawan.

4.7.3 Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,620 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai *standardized coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,232 dengan signifiaksi $0,000 < 0,05$, maka variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada uji mediasi terhadap variabel disiplin kerja terdapat hasil bahwa variabel disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Setelah melakukan uji sobel menggunakan Sobel Test Online mendapatkan hasil 3.48770898 yang berarti lebih besar $> 1,98$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu menjadi variabel mediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Abdul, dkk (2014) tentang “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung”. Hasil penelitian

menyatakan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung dengan F hitung (175,364) > F tabel (3,082) dengan Sig (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Disiplin dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Noor, dkk (2018), bahwa hasil penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Pada hasil penelitian ini mendukung teori yang dipaparkan oleh Sutrisno (2010) yang menjelaskan bahwa secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi/perusahaan. Sastrohadiwirjo (2002: 295), menyatakan bahwa dengan adanya korelasi yang tinggi antara disiplin kerja dengan kinerja yang dicapai seseorang. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja yang akan dicapai seseorang.

Teori selanjutnya 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 atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sehingga semakin baik disiplin, maka semakin baik pula kinerja seorang karyawan.

Berdasarkan pemaparan teori diatas menjelaskan bahwa kehadiran disiplin kerja terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan sangatlah penting, hal ini dikarenakan disiplin kerja sebagai penguat kinerja atau tolak ukurnya. Dengan adanya karyawan yang selalu bersikap disiplin dalam bekerja, tentunya akan lebih meningkatkan kinerja diperusahaan. Serta dengan adanya lingkungan yang nyaman akan membawa karyawan untuk lebih berdisiplin lagi. Serta dapat diartikan bahwa disiplin seorang karyawan pada peraturan yang ada diperusahaan mampu memberikan dampak positif pada kinerja dan memberikan keuntungan pada karyawan dan perusahaan.

Sebagaimana Allah telah berfirman dalam Surat Al- Ashr (103) ayat 1-3 yang berbunyi:

وَالْعَصْرِ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢) إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ (٣)

Artinya: “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh dan nasihat menasihati supaya mentaati kebenaran dan nasihat menasihati supaya menepati kesabaran”.

Menurut Rivai (2014: 604), dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik tepat waktu maupun tepat tempat. Apa pun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu dikatakan tepat waktu.

Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang Rivai (2014: 605).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا (١) إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ

خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (٩)

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

(١٠)

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman apabila diseru untuk menunaikan sholat pada hari jum’at maka bersegeralah kamu untuk mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui. Apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung”. (QS. Al-jumu’ah (62): 9-10).

Menurut Veithzal,dkk (2014: 605) bahwa disiplin yang kurang dalam manajemen suatu perusahaan, juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Dari sisi karyawan yang banyak melanggar disiplin. Dalam sejarah islam, kurangnya disiplin telah menyebabkan pasukan Muslimin menderita kekalahan dalam Perang Uhud. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan karyawan serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi.

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 karyawan pada peraturan perusahaan mampu

memberikan dampak positif pada kinerja dan memberikan keuntungan pada karyawan dan perusahaan.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Masalah lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan disiplin kerja merupakan sesuatu yang kompleks dan banyak indikator yang digunakan selain yang ada dalam penelitian ini.
2. Ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan disiplin kerja yang tidak diteliti, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk meneliti permasalahan yang sama dengan menambahkan variabel bebas lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan mempunyai nilai ($p = 0,000 < 0,05$). Besarnya nilai R Square pada tabel *Model Summary* adalah 0,461. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja, semakin baik pula kinerja seorang karyawan.
2. Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Z). Hal ini dibuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (Y) mempunyai pengaruh nilai signifikansi terhadap Disiplin Kerja (Z) dan mempunyai nilai ($p = 0.003 < 0,05$). Besarnya nilai R Square pada tabel *Model Summary* adalah 0,064. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan yang kondusif di dalam suatu perusahaan akan membawa karyawan untuk bersikap disiplin
3. Disiplin Kerja (Z) memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui uji sobel menggunakan Sobel Test Online mendapatkan hasil 3.48770898 yang berarti $> 1,98$. Lingkungan Kerja

(X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan mempunyai nilai sebesar 0,00. Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z) dan mempunyai nilai sebesar 0,003. (Z) ($p = 0,000 > 0,05$). Hal ini menunjukkan semakin membaiknya Disiplin Kerja yang ada pada perusahaan/instansi akan meningkatkan Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Bagi akademisi

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

2. Bagi pihak perusahaan

1. Lingkungan kerja seharusnya lebih ditingkatkan lagi dengan cara menjaga keadaan sekitar tempat kerja, agar selalu memberikan rasa nyaman tersendiri serta dengan adanya kerjasama para karyawan untuk saling menjaga kebersihan tempat kerja tentunya akan sangat membawa dampak yang positif. Sehingga pada saat berada pada lingkungan kerja, karyawan merasa puas dan merasa lebih fresh dalam melakukan pekerjaan Lingkungan kerja yang kondusif dalam perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja

karyawan, dengan adanya lingkungan yang kondusif akan berpengaruh juga kepada kinerja karyawan.

2. Disiplin kerja lebih ditingkatkan dengan cara agar mengedepankan peraturan yang sudah menjadi standar operasional perusahaan, sehingga segala bentuk pekerjaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.
3. Perusahaan hendaknya dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kelengkapan sarana dan prasarana penunjang. Serta yang perlu diperhatikan peran pemimpin dalam memberi arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi berkenaan pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Dengan adanya pemberian motivasi agar memacu semangat kerja bagi setiap karyawan diperusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Al-Hadits

- Al Jazairi, Syaikh Abu Bakar Jabir. (2007). *Tafsir Al- Aishar Jilid 1*. Jakarta: Darus Sunnah Press
- _____. (2007). *Tafsir Al-Aishar Jilid 3*. Jakarta: Darus Sunnah Press
- 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. 05, No. 02
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:, Gava Media
- Budianto, Aji Tri dan Amelia Katini. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *Jurnal Ilmiah*. Vol. 03, No. 01
- Diana, Ilfi Nur. (2012). *Hadits-Hadits Ekonomi*. Malang: UIN Press
- Hasibuan, Malayu SP. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar daKunci Keberhasilan)*. Jakarta: Toko Gunung Agung
- _____. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hermawan, David, dkk. (2018). Pengaruh Supervisi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Guru PNS Gugus 1 Sawangan di Kecamatan Sawangan Kota Depok. *Jurnal Pendidikan*. Vol.02, No.03
- Inbar, Noor Rika, dkk. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 58, No. 02
- Istijanto, M.M. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia (Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Kholil, M Abdul. (2014). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung. *FEKOM*. Vol. 01, No. 02
- Liyas, Nata Reza dan Reza Primadi. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkereditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*. Vol. 02, No. 01

- Logahan, Jerry M. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 03, No. 01
- Maharani, Vivin. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap OCB Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional*. Disertasi. PPSUB
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- _____. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indah
- Pomalingo, Rivky, dkk. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 15, No. 05
- Rahmawati, Aulia Hani, dkk. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 06. NO. 02
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephan, P. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Terjemah Oleh Handyana Pujatmaka (Edisi6). Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer
- _____. (2002). *Perilaku Organisasi (Edisi 10)*. Jakarta: PT. Prehalilindo.
- Sarjono, Haryadi, Julianita, Winda. (2011). *SPSS VS LISREL, Sebuah Pengantar Publikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press

- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. (2010). *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN Press
- Sutrisno, Eddy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tohardi, Ahmad, (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Tulenan, Samuel. (2015). *The Effect of Work Environment and Compensation Toward Employee Performance at the Office of State Assets and Auction Service Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol. 03, No. 03
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba IV
- Yu Ru Hsu, (2011), *Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments: The moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control*, *International Journal of Manpower*. Vol. 32, No. 02
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. (2014). *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Insani)*. Jakarta: Rajawali Pers

Lampiran 1: Kuisisioner

KUISISIONER
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA
PADA PT. GATRA MAPAN PAKIS MALANG

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i
Karyawan PT. Gatra Mapan
Di Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Kuisisioner dibawah ini merupakan salah satu metode pengumpulan data primer tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Gatra Mapan Pakis Malang”**.

Hasil dari data primer yang sekaligus sebagai jawaban dari anda selaku karyawan PT. Gatra Mapan Pakis Malang, sangat mendukung dan berguna dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi 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 kebenarannya. Atas kerja samanya kami sampaikan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Elok Mahmud Putri

Bagian I (Identitas Pribadi Responden)

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

Nama : _____ (Boleh tidak diisi)

Alamat : _____ (Boleh tidak diisi)

Usia : _____ (Tahun)

Masa Kerja : _____ (Tahun)

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 penerangan yang ada pada lingkungan kerja sesuai dengan standar					
2	Menurut saya, di setiap lingkungan kerja terdapat lampu					
3	Menurut saya, kondisi udara yang ada pada lingkungan kerja kondusif					
4	Menurut saya, di setiap lingkungan kerja terdapat AC atau pendingin tertentu					
5	Menurut saya, di lingkungan kerja terdapat petugas kebersihan					
6	Menurut saya, di setiap ruangan kerja terdapat tempat sampah					
7	Menurut saya, setiap karyawan saling menjaga kebersihan					

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
2	Saya dapat mencapai hasil kerja yang maksimal					
3	Saya dapat bekerja dengan teliti					
4	Saya dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan rapi					
5	Saya masuk kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan					
6	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
7	Saya tidak pulang sebelum waktu jam kerja selesai					

3. Variabel Disiplin Kerja (Z)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya 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 taat dan tertib dalam menjalankan tugas					
6	Saya melakukan absensi tepat pada waktu yang ditentukan					
7	Saya mampu melaksanakan tugas yang dibebankan oleh atasan					
8	Saya mampu memelihara dan menjaga peralatan kantor dengan sebaik-baiknya					
9	Saya bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan oleh atasan					

Lampran 2: Uji Validitas

		Correlations							
		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Lingkungan Kerja
Item1	Pearson Correlation	1	.295**	.349**	.225*	-.056	.146	.170*	.476**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.008	.516	.088	.047	.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137
Item2	Pearson Correlation	.295**	1	.503**	.360**	-.100	.300**	.222*	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.245	.000	.009	.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137
Item3	Pearson Correlation	.349**	.503**	1	.639**	.208*	.452**	.306**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.015	.000	.000	.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137
Item4	Pearson Correlation	.225*	.360**	.639**	1	.199*	.453**	.413**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000		.020	.000	.000	.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137
Item5	Pearson Correlation	-.056	-.100	.208*	.199*	1	.224*	.083	.314*
	Sig. (2-tailed)	.516	.245	.015	.020		.009	.334	.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137
Item6	Pearson Correlation	.146	.300**	.452**	.453**	.224*	1	.341**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.088	.000	.000	.000	.009		.000	.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137
Item7	Pearson Correlation	.170*	.222*	.306**	.413**	.083	.341**	1	.655**
	Sig. (2-tailed)	.047	.009	.000	.000	.334	.000		.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.476**	.603**	.785**	.768**	.314*	.677**	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	137	137	137	137	137	137	137	137

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

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

Correlations

		Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Kinerja Karyawan
Item8	Pearson Correlation	1	.749**	.452**	.194	.537*	.545**	.347*	.682*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.023	.000	.000	.000	.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137
Item9	Pearson Correlation	.749**	1	.735**	.484**	.602**	.694**	.503**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137
Item10	Pearson Correlation	.452**	.735**	1	.664**	.406*	.469**	.201*	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.018	.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137
Item11	Pearson Correlation	.194	.484**	.664**	1	.560**	.471**	.224*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.000		.000	.000	.009	.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137
Item12	Pearson Correlation	.537*	.602**	.406*	.560**	1	.797**	.639**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137
Item13	Pearson Correlation	.545**	.694**	.469**	.471**	.797**	1	.575**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137
Item14	Pearson Correlation	.347*	.503**	.201*	.224*	.639**	.575**	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018	.009	.000	.000		.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.682*	.885**	.760**	.709**	.839**	.845**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	137	137	137	137	137	137	137	137

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

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

Correlations

		Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Disiplin Kerja
Item15	Pearson Correlation	1	.927*	.813*	.781*	.774*	.743*	.653*	.598*	.577*	.851*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
Item16	Pearson Correlation	.927*	1	.861*	.810*	.801*	.753*	.681*	.610*	.558*	.867*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
Item17	Pearson Correlation	.813*	.861*	1	.931*	.846*	.804*	.739*	.644*	.541*	.893*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
Item18	Pearson Correlation	.781*	.810*	.931*	1	.912*	.855*	.791*	.712*	.597*	.923*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
Item19	Pearson Correlation	.774*	.801*	.846*	.912*	1	.931*	.855*	.759*	.665*	.946*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
Item20	Pearson Correlation	.743*	.753*	.804*	.855*	.931*	1	.892*	.758*	.676*	.931*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
Item21	Pearson Correlation	.653*	.681*	.739*	.791*	.855*	.892*	1	.852*	.726*	.909*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
Item22	Pearson Correlation	.598*	.610*	.644*	.712*	.759*	.758*	.852*	1	.818*	.859*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
Item23	Pearson Correlation	.577*	.558*	.541*	.597*	.665*	.676*	.726*	.818*	1	.785*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.851*	.867*	.893*	.923*	.946*	.931*	.909*	.859*	.785*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137

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

Lampiran 3: Uji Reliabilitas

Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	137	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	137	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	7

Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	137	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	137	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	7

Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	137	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	137	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	9

Lampiran 4: Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

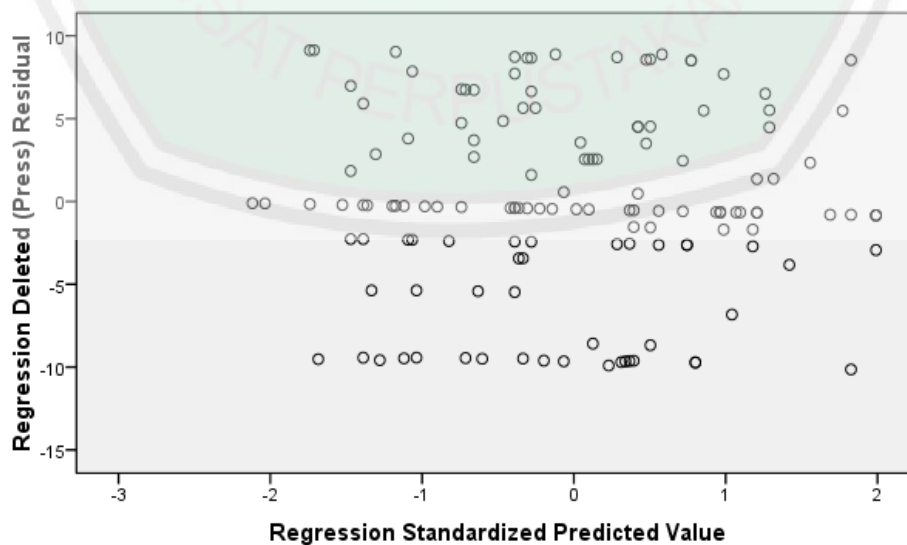
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38.355	5.356		7.161	.000		
	Lingkungan Kerja	-.060	.183	-.031	-.330	.742	.861	1.162
	Kinerja Karyawan	-.005	.140	-.003	-.034	.973	.861	1.162

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Disiplinkerja



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.032 ^a	.001	-.014	5.406	1.570

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		137
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.31911846
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.044
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.797
Asymp. Sig. (2-tailed)		.550

a. Test distribution is Normal

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan * lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	314.327	11	28.575	2.504	.007
		Linearity	242.465	1	242.465	21.248	.000
		Deviation from Linearity	71.862	10	7.186	.630	.786
		Within Groups	1426.388	125	11.411		
Total			1740.715	136			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan * disiplin kerja	Between Groups	(Combined)	244.432	16	15.277	1.225	.259
		Linearity	.372	1	.372	.030	.863
		Deviation from Linearity	244.061	15	16.271	1.305	.210
		Within Groups	1496.283	120	12.469		
Total			1740.715	136			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin kerja * lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	99.261	11	9.024	.295	.986
		Linearity	3.989	1	3.989	.131	.719
		Deviation from Linearity	95.271	10	9.527	.312	.977
	Within Groups		3820.769	125	30.566		
Total			3920.029	136			

Lampiran 5: Analisis Path (Path Analysis)

X,Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.457	4.389

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.677	2.498		2.272	.025
	Lingkungan kerja	.870	.081	.679	10.739	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

X,Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.253 ^a	.064	.057	5.214

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.551	2.968		9.283	.000
	Lingkungan kerja	.292	.096	.253	3.036	.003

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

X,Z → Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.504	4.195

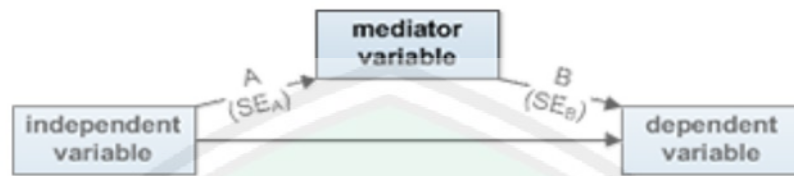
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.403	3.057		-.459	.647
	Lingkungan kerja	.795	.080	.620	9.933	.000
	Disiplin kerja	.257	.069	.232	3.711	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Lampiran 6: Uji Sobel (Sobel Test Online)



A: 0.795 ?

B: 0.257 ?

SE_A: 0.080 ?

SE_B: 0.069 ?

Calculate!

Sobel test statistic: 3.48770898

One-tailed probability: 0.00024359

Two-tailed probability: 0.00048718

BUKTI KONSULTASI

Nama : Elok Mahmud Putri
NIM/Jurusan : 15510036
Pembimbing : Dr.Vivin Maharani Ekowati, S.Sos.,M.Si.,M.M
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA
PADA PT.GATRA MAPAN**

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	12 November 2018	Pengajuan Outline	1.
2.	21 November 2018	Pengajuan Judul	2.
3.	23 November 2018	Pengumpulan BAB I dan II	3.
4.	03 Desember 2018	Revisi BAB I, II dan III	4.
5.	06 Desember 2018	Revisi BAB I, II dan III	5.
6.	07 Desember 2018	Acc Proposal	6.
7.	22 Januari 2019	Seminar Proposal	7.
8.	12 Februari 2019	Pengumpulan BAB IV dan V	8.
9.	26 Februari 2019	Revisi BAB IV dan V	9.
10.	11 Maret 2019	Revisi BAB IV dan V	10.
11.	21 Maret 2019	Acc Keseluruhan	11.

Malang, 21 Maret 2019
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Agus Sucipto, M.M.
NIP. 196708162003121001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP : 197612102009122001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :


Nama : Elok Mahmud Putri
NIM : 15510036
Handphone : 085697685154
Konsentrasi : SDM (Sumber Daya Manusia)
Email : elokmp@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Gatra Mapan

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
15%	13%	2%	7%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 26 Maret 2019
UP2M


Zuraidah, S.E., M.SA
NIP.197612102009122001

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. GATRA MAPAN

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	8%
2	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
3	www.scribd.com Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Warmadewa Student Paper	<1%
5	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1%
6	core.ac.uk Internet Source	<1%
7	anzdoc.com Internet Source	<1%
8	media.neliti.com Internet Source	<1%

9	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	<1%
10	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	<1%
11	Submitted to School of Business and Management ITB Student Paper	<1%
12	www.statistikian.com Internet Source	<1%
13	www.econjournals.com Internet Source	<1%
14	ejournal.uki.ac.id Internet Source	<1%
15	Submitted to iGroup Student Paper	<1%
16	ejournal.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%
17	Submitted to President University Student Paper	<1%
18	jurnal-sosioekotekno.org Internet Source	<1%
19	eprints.uny.ac.id	

	Internet Source	<1%
20	pt.scribd.com Internet Source	<1%
21	www.docstoc.com Internet Source	<1%
22	Ratna Dewi, Amir Mahmud. "The Impact of Internal Factor Analysis Summary (IFAS) and Competing Power on Performance in the Life Insurance Industry: The Mediating Role of Competitive Advantage", World Journal of Business and Management, 2018 Publication	<1%
23	bahasainggrisunpar.blogspot.com Internet Source	<1%
24	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	<1%
25	Submitted to Universiti Malaysia Perlis Student Paper	<1%
26	Submitted to Binus University International Student Paper	<1%
27	skripsi-baru.blogspot.com Internet Source	<1%

digilib.unila.ac.id

28	Internet Source	<1 %
29	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
30	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1 %
31	Submitted to Universiti Teknologi Malaysia Student Paper	<1 %
32	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
33	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
34	adoc.tips Internet Source	<1 %
35	digital.library.unt.edu Internet Source	<1 %
36	www.repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
37	pt.slideshare.net Internet Source	<1 %
38	www.pekerjadata.com Internet Source	<1 %
39	aimos.ugm.ac.id Internet Source	<1 %

40 edoc.pub <1%
Internet Source

41 Asri Oktiani, Rozy Khadafi. "Pengaruh Brand Awareness dan Brand Image serta Word Of Mouth terhadap Brand Trust dan Pembentukan Brand Loyalty pada Pelanggan Cbezt Friedchiken Kecamatan Genteng Banyuwangi", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2018 <1%
Publication

42 dspace.uii.ac.id <1%
Internet Source

43 www.alielharony.com <1%
Internet Source

44 Lukiyana Lukiyana, Firman Davi Firdaus. "PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BAGIAN GUDANG PADA PT. SARIJASA TRANSUTAMA JAKARTA", Majalah Ilmiah Bijak, 2017 <1%
Publication

45 Paolo Raspadori. "Becoming Workers? Strikes by Hotel and Restaurant Staff in Italy (1902–1923)", International Review of Social

History, 2015

Publication

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Exclude bibliography

Off



BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Elok Mahmud Putri
Tempat, tanggal lahir : Jember, 11 Juni 1997
Alamat Asal : Jl. Mataram Gg. Tunjung No.27 X (Denpasar-Bali)
Alamat Kos : Pujasera Arumdalu
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Telepon/Hp : 085697685154
E-mail : elokmp@gmail.com
Instagram : @elokmp

Pendidikan Formal

2002-2003 : TK Islam Pembangunan
2003-2009 : MI Al-Azhar
2009-2012 : MTS Al-Muhajirin
2012-2015 : MAN Negara
2015-2019 : S1 Manajemen UIN Malang

Pendidikan Non Formal

2015-2016 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki
Malang
2016-2017 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Seminar Orientasi Mahasiswa Jurusan Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2015
- Peserta Seminar Manajemen Fiesta “Leading you to achieve a successful education and excellent entrepreneurship” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2015
- Peserta Sosialisasi Manasik Haji UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2015
- Peserta Seminar “Capitalizing Spirituality and Intellectuality toward the Better Life of Human Beings” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2015
- Peserta Seminar Young Preneur “Be a Marketing to be a Yong Preneur” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2015
- Peserta Seminar “Core Transformation” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2016
- Peserta Seminar Bedah Buku “Serasa Bukan Serasi” dan “Sajak Langit” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2016
- Peserta Seminar “Menggagas Link-Match Branchless Banking Programme Menuju Inklusivitas Keuangan Syariah” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2016
- Peserta Seminar “Mengenal Lebih Dekat BANK Syari’ah dan Riba Amnesty” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2017
- Peserta Seminar “Build your Digital Business and be Millennia Entrepreneur UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2017
- Peserta Seminar “Lembaga Filantropi Islam: Kajian Audit Internal Bertauhid, Fundraising, dan Pemasaran Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2017
- Peserta Seminar “Workshop: Penulisan Skripsi Integrasi Sains dan Islam” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2018

- Peserta Seminar Relaunching Galeri Investasi dan Sosialisasi Pasar Modal “Perkembangan Pasar Modal Syariah di Era Digital” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2018
- Peserta Pelatihan SPSS UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2018

