

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA PADA  
PT SINAR SOSRO MALANG**

**SKRIPSI**



Oleh:  
**HIKMAH MEGAWATI**  
NIM : 16510069

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2021**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA PADA  
PT SINAR SOSRO MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

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



Oleh :

**HIKMAH MEGAWATI**

**NIM : 16510069**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN  
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA PADA  
PT SINAR SOSRO MALANG

SKRIPSI

Oleh

HIKMAH MEGAWATI  
NIM : 16510069

Telah disetujui pada tanggal, 10 Maret 2021

Dosen Pembimbing,



Dr. Suswanti, M.Psi  
NIP. 19750906200604 1 001

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM., CRA  
NIP. 19670816200312 1 001

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA PADA PT SINAR  
SOSRO MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh:

**HIKMAH MEGAWATI**

NIM : 16510069

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Pada 25 Maret 2021

**Susunan Dewan Penguji:**

1. Ketua  
Sugeng Ali Mansur, M.Pd  
NIP. 19780929201411 1 001
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris  
Dr. Siswanto, M.Si  
NIP. 19750906200604 1 001
3. Penguji Utama  
Syahiral Alim, SE., MM  
NIP. 19771223200912 1 002

**Tanda Tangan**

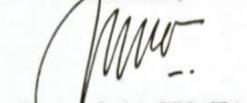
()

()

()

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,

  
Drs. Agus Sucipto, MM., CRA  
NIP. 19670816200312 1 001

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hikmah Megawati

NIM : 16510069

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

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

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA PADA PT SINAR SOSRO MALANG**

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi dari karya orang lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang, 25 Maret 2021

Hormat saya,



Hikmah Megawati

NIM : 16510069

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan karya sederhana ku ini teruntuk yang istimewa dan paling istimewa yaitu:

Orangtua tercinta Alm. Bapak Agung Megayudha dan Ibu Kusrini terima kasih atas tetesan keringat, doa serta nasehat yang terus diberikan tanpa mengenal waktu demi kesuksesan dan kebahagiaanmu kelak. Semoga Allah selalu melindungi dan membalas semua kebaikanmu. Amin

Kakakku Adhim Wahyu Pradana dan Adikku Rizky Wahyu Triaji terima kasih atas keceriaan, dukungan serta semangat yang diberikan selama mengerjakan skripsi ini.

Semoga Allah selalu melindungi dan membalas semua kebaikanmu. Amin

Untuk dosen pembimbing Bapak Dr. Siswanto, MM terima kasih banyak atas bimbingannya dan kesabarannya dalam membimbing saya selama menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih untuk Shulhan Fariqi sudah menjadi penyemangat, dan yang selalu menemani ini di bangku kuliah.

Teman-teman Jurusan Manajemen yang sudah banyak membari warna selama berada di bangku perkuliahan ini. Almamaterku tercinta Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Terima Kasih

## HALAMAN MOTTO

Everyting With Bismillah



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat, karunia serta hidayat-Nya. Shalawat serta salam tidak lupa peneliti panjatkan kepada Rasulullah, yakni Baginda Nabi besar Muhammad SAW selaku nabi terakhir yang diutus sebagai rahmat bagi seluruh alam semesta. Sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT Sinar Sosro Malang”** yang bertujuan untuk persyaratan memperoleh gelar sarjana strata satu di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Terwujudnya penulisan skripsi ini tidak lepas dari berbagai pihak yang selalu memotivasi, membimbing, serta memberikan ide-ide pemikiran yang bagus untuk peneliti. Oleh karena itu, di dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa, yakni Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat, Hidayah serta Rezeki berupa kesehatan yang luar biasa guna menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
2. Bapak Prof. Dr. Abd. Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bapak Dr. Siswanto, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak sekali meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.

6. Dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada peneliti selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Ayah, ibu, kakak dan Adik dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a, baik motivasi secara moril dan spiritual.
8. Teman dekat saya Shulhan Fariqi yang telah menyemangati kuliah hingga pada titik penyelesaian.
9. Sahabat dan teman-teman seperjuangan Manajemen 2016 yang selalu memberikan motivasi semangat dalam penyelesaian skripsi.

Penulis menyadari dengan segala kerendahan hati bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Demikian penulis sampaikan terimakasih. Mohon maaf apabila ada salah dalam penulisan nama ataupun kalimat.

Malang, 25 Maret 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab) .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Kajian Teoritis.....	16
2.2.1 Lingkungan Kerja .....	16
2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.2.1.2 Pengukuran Lingkungan Kerja.....	16
2.2.1.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	17
2.2.1.4 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam.....	19
2.2.2 Disiplin Kerja .....	21
2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	21
2.2.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	22
2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	23
2.2.2.4 Pendekatan Disiplin Kerja.....	25
2.2.2.5 Indikator Disiplin Kerja .....	27
2.2.2.6 Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam .....	29
2.2.3 Kinerja Karyawan .....	30
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	30
2.2.3.2 Karakteristik Kinerja Karyawan.....	30
2.2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan .....	31
2.2.3.4 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam ..	32
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	36
2.3.1 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	36

2.3.2 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja .....	37
2.3.3 Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan .....	38
2.3.4 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja .....	38
2.4 Kerangka Konseptual .....	39
2.5 Hipotesis .....	40
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	41
3.2 Lokasi Penelitian .....	42
3.3 Populasi dan Sampel.....	42
3.3.1 Populasi.....	42
3.3.2 Sampel.....	42
3.4 Data dan Jenis Data .....	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5.1 Skala Pengukuran .....	44
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	44
3.7 Analisis Data.....	46
3.7.1 Analisis Deskriptif Data.....	46
3.7.2 Analisis PLS (Partial Last Square) .....	46
3.8 Uji Instrumen .....	47
3.8.1 Uji Validitas .....	47
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	48
3.8.3 Uji Mediasi.....	49
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	50
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	50
4.1.2 Karakteristik Responden .....	52
4.1.3 Deskriptif Variabel Penelitian .....	54
4.1.3.1 Lingkungan Kerja.....	55
4.1.3.2 Kinerja Karyawan .....	59
4.1.3.3 Disiplin Kerja.....	61
4.1.4 Evaluasi Model.....	65
4.1.4.1 Model Pengukuran (Outer Model) .....	65
4.1.4.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model) .....	70
4.1.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....	72
4.1.6 Uji Mediasi.....	75
4.2 Pembahasan.....	77
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Langsung .....	77
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Tidak Langsung Melalui Disiplin Kerja ....	81
<b>BAB 5 PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	87

5.2 Saran..... 88

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	13
Tabel 3.1 Skala Penilaian Likert .....	43
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel .....	45
Tabel 4.1 Karakteristik Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Respoden Berdasarkan Masa Kerja .....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Respoden Berdasarkan Usia .....	54
Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor .....	55
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja .....	56
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	60
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja .....	62
Tabel 4.8 Pengujian <i>Convergent Validity</i> .....	66
Tabel 4.9 Nilai <i>Diskriminan Validity</i> .....	95
Tabel 4.10 Uji Validitas Diskriminan ( $\sqrt{AVE}$ ) .....	69
Tabel 4.11 Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i> .....	70
Tabel 4.12 Hasil Pengujian <i>Goodness of Fit</i> .....	71
Tabel 4.13 Pengujian Langsung dan Tidak Langsung .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Model Struktural.....	71
Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis .....	73
Gambar 4.3 Hasil Uji Mediasi.....	76



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	93
Lampiran 2 Data Tabulasi Kuesioner .....	99
Lampiran 3 Output PLS .....	105
Lampiran 4 Bukti Konsultasi.....	110
Lampiran 5 Biodata Peneliti .....	111



## ABSTRAK

Megawati, Hikmah. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT Sinar Sosro Malang.

Pembimbing : Dr. Siswanto, M.Si

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja

---

Kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik maka akan menghasilkan kualitas yang baik juga. Kinerja juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata-mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor-faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor-faktor kebutuhan dan keinginan karyawan. Kinerja karyawan bisa dilihat dari lingkungan kerja karyawan dan disiplin kerjanya.

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Dengan obyek penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Sosro Kota Malang. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Sampel dalam penelitian ini adalah 55 responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji analisis PLS (Partial Least Square) dan Sobel Test untuk uji mediasinya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Hipotesis kedua bahwa lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, artinya disiplin kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### ABSTRACT

Megawati, Hikmah. 2020. *Effect of Work Environment on Employee Performance Mediated by Work Discipline at PT Sinar Sosro Malang.*

Pembimbing : Dr. Siswanto, M.Si

Kata Kunci : Work Environment, Employee Performance, Work Discipline

---

*Good company performance is supported by the potential of employees in the company, therefore employee performance has an important role for the company to achieve its goals because with good employee performance it will produce good quality too. Performance can also increase the effectiveness and efficiency of work implementation by employees which in turn will benefit the company. The low level of employee performance can have a negative impact on the company such as laziness to work, lack of work performance, and employee discipline. This is not solely the result of the employees themselves, but it is necessary to pay attention to factors such as how the employee's working conditions meet the company's work demands, the regulations set by the company, so that such conditions are created. To create high quality employee performance can also be influenced by the company's actions in fulfilling the factors of employee needs and desires. Employee performance can be seen from the employee's work environment and work discipline.*

*The purpose of this study is to determine the effect of the work environment on employee performance mediated by work discipline. This research uses a quantitative approach with this type of explanatory research. With the object of this research carried out at PT. Sinar Sosro Malang City. This research has a hypothesis that will be tested for truth. The sample in this study were 55 respondents. Data were collected by means of a questionnaire. Data analysis in this study used the PLS (Partial Least Square) analysis test and the Sobel Test for the mediation test.*

*The results of this study indicate that based on the results of the analysis, it shows that work environment variables have a significant direct effect on employee performance. The second hypothesis is that the work environment is not significant to employee performance through work discipline, meaning that work discipline cannot mediate the influence of the work environment on employee performance*

## مستخلص البحث

ميغاواتي، حكمة. 2020. تأثير بيئة العمل على أداء الموظف بوساطة انضباط العمل في شركة سينار سوسرو مالانج.

المشرف : الدكتور سيسوانتو

الكلمات الرئيسية : أداء الموظف، انضباط العمل، بيئة العمل

يتم دعم أداء الشركة الجيد من خلال إمكانات الموظفين في الشركة، وبالتالي فإن أداء الموظف له دور مهم للشركة لتحقيق أهدافها لأنه مع أداء الموظف الجيد ستنتج جودة جيدة أيضا. يمكن أداء الموظف أيضا لزيادة فعالية وكفاءة في تنفيذ العمل والذي بدوره سيفيد الشركة. يمكن أن يكون لمستوى أداء الموظف المنخفض تأثير سلبي على الشركة، مثل الكسل عن العمل وقلة أداء العمل وانضباط الموظفين. هذا ليس فقط بسبب الموظفين، ولكن من الضروري الانتباه إلى عوامل مثل كيفية حال عمل الموظف لمتطلبات عمل الشركة، والنظوم التي وضعتها الشركة، بحيث يتم إنشاء ذلك الحال. يمكن أيضا أن ينشأ أداء الموظف بعالي الجودة لسبب اجراءات الشركة في أداء عوامل احتياجات ورغبات الموظفين. يمكن رؤية أداء الموظف من بيئة عمل الموظف وانضباط العمل.

كان الغرض من هذا البحث هو معرفة تأثير بيئة العمل على أداء الموظف بوساطة انضباط العمل. استخدم هذا البحث منهجا كمي مع هذا النوع من البحث التوضيحي. بهدف إجراء هذا البحث في شركة سينار سوسرو مالانج. يحتوي هذا البحث على فرضية سيتم اختبارها لمعرفة الحقيقة. وبلغت عينة البحث 55 مستجيبا. تم جمع البيانات عن طريق الاستبيان. استخدم تحليل البيانات في هذه الدراسة اختبار تحليل PLS (المربع الصغرى الجزئي) واختبار سوبل لاختبار التوسط.

تشير نتائج هذا البحث إلى أنه بناء على نتائج اختبار تحليل المسار أنها تتبين متغيرات بيئة العمل لها تأثير مباشر كبير على أداء الموظف. الفرضية الثانية هي أن بيئة العمل ليست مهمة لأداء الموظف من خلال انضباط العمل، مما يعني أن انضباط العمل لا يمكن أن يتوسط تأثير بيئة العمل على أداء الموظف.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mrncapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan dalam perkembangannya akan semakin maju dan berkembang serta mempunyai tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan didalamnya.

Kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik maka akan menghasilkan kualitas yang baik juga. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rivai, 2005) kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan semua beban yang ada di perusahaan.

Kinerja juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata-

mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor-faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor-faktor kebutuhan dan keinginan karyawan.

Menurut (Sunyoto, 2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melanjutkan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan kinerja karyawan.

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

Menurut (Kuswandi, 2004) salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam perusahaan, yang akan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

(Simanjuntak et al., 2021) penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Moulana et al., 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Namun dalam penelitian (Syahrin, 2018) yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dipengaruhi oleh variabel lain.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penunjang kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, karena mengukur kinerja karyawan manajer harus menggunakan strategi untuk menggerakkan para karyawan untuk disiplin, misalnya karyawan harus mentaati apa yang dilakukan dalam standar operasional prosedur yang ada dalam perusahaan tersebut sehingga mampu memberikan kontribusi besar kepada kinerja karyawan. Hal itu berguna untuk kemajuan perusahaan. Disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2001:193) adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang bermanfaat bagi perusahaan maupun untuk karyawan, manfaat bagi perusahaan dengan adanya disiplin kerja membantu

suatu perusahaan untuk menjamin terpeliharanya suatu ketertiban dan kelancaran suatu tugas, sehingga kedepannya akan mendapatkan hasil yang maksimal. Manfaat bagi karyawan akan mendapatkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menimbulkan semangat dalam melakukan pekerjaan dengan sukarela dan penuh kesadaran sehingga mampu bekerja semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan tersebut. Namun dalam menerapkan disiplin kerja tidaklah mudah, terkadang banyak orang memberi penilaian yang salah tentang disiplin, bahwa disiplin dalam pandangan sebagian besar orang sangatlah berat untuk dilakukan. Dalam hal ini peran penting manajer dibutuhkan dalam menciptakan disiplin yang tidak terasa berat dan membebankan. Jika pada lingkungan kerja sebagian disiplin kerja berjalan dengan baik maka secara tidak langsung akan mempengaruhi faktor lainnya, dan sebaliknya apabila sebagian lingkungan kerja banyak yang tidak disiplin maka akan mempengaruhi pada faktor lainnya.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan kerja yang dilakukan oleh (Inbar et al., 2016) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori menurut (Nitisemito, 1982:84) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 1990:212). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mailiana et al., 2018) dan (Syafрина, 2017) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika disiplin semakin tinggi maka kinerja semakin tinggi juga. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Permadi, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Sinar Sosro Malang yang berada di Jl. Mayjen Sugkono N0.99 Buring, Kecamatan Kedungkandang, Kota Malang, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang minuman ringan, terutama yang berbahan dasar teh. Perusahaan ini juga meningkatkan jaringan distribusi dengan memasarkan produk baru di bidang minuman. Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan yaitu pihak manajemen memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memaksimalkan atas potensi yang dimiliki, sehingga produksi dapat mencapai atau melampaui target yang ditentukan.

Dalam setiap perusahaan tentunya mempunyai masalah tersendiri, salah satunya PT Sinar Sosro Malang. Berdasarkan survei lapangan dan wawancara dengan karyawan pada PT Sinar Sosro Malang, terdapat fenomena yang terjadi yaitu lingkungan kerja yang masih terdapat masalah tentang penataan ruangan yang belum

terlalu baik berhubungan dengan ruang kantor luas dan kondusif, selain itu penerangan yang kurang kondusif sehingga menjadi kendala bagi karyawan.

Selanjutnya tentang disiplin kerja yang terjadi pada PT Sinar Sosro masih adanya karyawan yang tidak disiplin dalam waktu kerja yaitu masih adanya karyawan yang terlambat datang, masih ada karyawan yang keluar kantor sebelum jam istirahat, dan masih ada karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jam yang telah ditentukan.

Atas dasar fenomena yang terjadi dan terdapatnya hasil yang kontradiksi, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT Sinar Sosro Malang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Malang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Malang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Malang.
2. Mengetahui lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Malang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bisa berguna bagi pihak yang berkepentingan.

Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain :

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi ajang untuk menambah wawasan dan pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus membanding teori-teori yang telah diperoleh selama proses perkuliahan dengan keadaan nyata.

- b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai dasar dalam pengelolaan manajemen sumberdaya manusia khususnya manajer PT Sinar Sosro pentingnya lingkungan kerja dan kinerja karyawan akan mempengaruhi disiplin kerja.

c. Bagi universitas

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu pengetahuan yang membahas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Pertama, dalam penelitian yang dilakukan (Yudiningsih et al., 2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Penelitian bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) lingkungan kerjadan disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai, (2) lingkungan kerjaterhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerjaterhadap kinerja pegawaipadaDistanak Kabupaten Buleleng. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawaiDistanak Kabupaten Buleleng dan objeknya adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang didukung dengan wawancara. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik (1) kuesioner, dan (2) pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) lingkungan kerjadan disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai, (2) lingkungan kerjaterhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerjaterhadap kinerja pegawaipada Distanak Kabupaten Buleleng.

Kedua, dalam penelitian yang dilakukan (Inbar et al., 2016) 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 lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research). Sampel yang diperoleh adalah sebanyak 79 orang dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial (analisis jalur dan uji t) dengan bantuan program SPSS versi 23.0.

Ketiga, dalam penelitian yang dilakukan (Moulana et al., 2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Sampel dalam penelitian ini adalah 62 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan angket yang dianalisis menggunakan analisis jalur

Keempat, dalam penelitian yang dilakukan (Syafriana, 2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru, berarti semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Populasi dalam penelitian ini

seluruh karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Karena populasi relatif sedikit dan kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru. Metode analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas, dan koefisien determinasi.

Kelima, dalam penelitian yang dilakukan (Permadi, 2017) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Alam Hijau Sukabumi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi masing-masing variabel secara parsial yaitu variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja dan variabel disiplin mempengaruhi kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Alam Hijau yang berjumlah 83 orang karyawan. Metode yang digunakan yaitu metode konklusif yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan dilanjutkan dengan metode kausal.

Keenam, dalam penelitian yang dilakukan (Mailiana et al., 2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin. Sampel penelitian ini berjumlah 40 orang dan metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif dengan bantuan SPSS 16.

Ketujuh, dalam penelitian yang dilakukan (Syahrin, 2018) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT. Ayu Indah Tour and Travel Lamongan). Penelitian ini diawali dari landasan teoritis untuk memahami permasalahan atau fenomena yang berkembang. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner sebagai instrument dalam penelitian ini yang disebar kepada 62 karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pernyataan yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $p = 0,087 > 0,05$ ). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ( $p = 0,016 > 0,05$ ) Sedangkan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar ( $p = 0,756 > 0,05$ ).

Kedelapan, dalam penelitian yang dilakukan (Simanjuntak et al., 2021) Pengaruh stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Data penelitian dikumpulkan dari hasil kuesioner kepada 50 orang responden untuk kemudian dilakukan analisis secara statistik. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Balmera,

Medan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan di atas menjabarkan bahwa perusahaan hendaknya dapat menerapkan upaya-upaya untuk mencegah terjadinya stres kerja, tingginya beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja guna mencapai kinerja karyawan yang lebih optimal.



**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, Judul penelitian	Variabel dan Indikator Penelitian	Metode / Analisis Data	Hasil Penelitian
1	(Yudiningsih et al., 2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	-Lingkungan kerja -Disiplin kerja -Kinerja Pegawai	Analisis jalur	- Variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif berpengaruh terhadap disiplin kerja
2	(Inbar et al., 2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)	-Lingkungan kerja -Disiplin kerja -Semangat kerja	- <i>Analisis deskriptif</i> - <i>Analisis inferensial</i> (analisis jalur dan uji t)	- Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja - Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan - Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan

3	(Moulana et al., 2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Lingkungan Kerja</li> <li>-Kinerja karyawan</li> <li>-Motivasi kerja</li> </ul>	Analisis jalur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.</li> <li>- Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>- Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>- Motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening dalam hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</li> </ul>
4	(Syafрина, 2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Disiplin kerja</li> <li>-Kinerja karyawan</li> </ul>	<i>Uji reliabilitas, dan koefisien determinasi</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar</li> </ul>

				Pekanbaru. Dengan ketentuan $t$ hitung lebih besar dari $t$ tabel.
5	(Permadi, 2017) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Alam Hijau Sukabumi	-Lingkungan kerja -Disiplin kerja -Kinerja Karyawan	<i>Konklusif</i>	- Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable kinerja.  - Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable kinerja.  - Variabel independen lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kinerja.
6	(Mailiana et al., 2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin	-Disiplin kerja -Kinerja karyawan	Analisis deskriptif kuantitatif	Variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin.
7	(Syahrin, 2018) Pengaruh lingkungan kerja terhadap	-Lingkungan Kerja	Pendekatan kuantitatif	-Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

	kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT. Ayu Indah Tour and Travel Lamongan)	-Kinerja Karyawan -Disiplin Kerja		tidak terdapat pengaruh langsung. -Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. -Variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Simanjuntak et al., 2021) Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera	-Stress kerja -Beban kerja -Lingkungan kerja -Kinerja karyawan	Analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda	-Variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan -Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan -Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

## **2.2 Kajian Teoritis**

### **2.2.1 Lingkungan Kerja**

#### **2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

(Sedarmayanti, 2001:21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di masa seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Sunyoto, 2012:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melanjutkan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi kinerja dan tugas yang diberikan. Namun secara umum lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melakukan tugas atau pekerjaannya.

#### **2.2.1.2 Pengukuran Lingkungan Kerja**

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

1. Lingkungan Kerja Fisik

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

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

### 2.2.1.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

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

#### 1. Pewarnaan

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

#### 2. Kebersihan

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

#### 3. Penerangan

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

ruangan membutuhkan penerangan lampu maka ada dua hal yang perlu diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap orang yang sedang bekerja.

#### 4. Pertukaran Udara

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

#### 5. Rasa Aman

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

#### 6. Bising

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

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

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja.
3. Kelembaban di tempat kerja.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja.
6. Getaran mekanisme di tempat kerja.
7. Bau tidak sedap di tempat kerja.
8. Tata warna di tempat kerja.
9. Dekorasi di tempat kerja.
10. Musik di tempat kerja.
11. Keamanan di tempat kerja.

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

#### **2.2.1.4 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam**

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

Menjaga kebersihan dan kelestarian lingkungan menjadi keharusan umat manusia, karena Allah sangat menyukai keindahan dan kebersihan, lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi kerja dan semangat untuk bekerja (Nitisemito, 1986:191) Manusia juga memiliki tugas untuk menjaga lingkungan, memanfaatkan dan mengelola lingkungan dengan benar. Seperti dijelaskan pada Al-Qur'an surah Al-A'raf ayat 56 sebagai berikut:

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

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

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa Allah melarang manusia melakukan kerusakan di bumi ini. 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 sirik dan maksiat, dan kemaksiatan ini mencakup segala perkara yang haram seperti membunuh manusia, merampas harta, merusak tanaman, merusak pikiran dll.

Di dalam islam sifat atau kepribadian seseorang menentukan apakah seseorang dapat bekerjasama serta dapat menciptakan suasana kerja yang baik di dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dalam islam dapat berarti menjalin silaturrahim antar karyawan, tolong menolong serta bersikap sopan dan santup terhadap sesama. Sehingga dengan demikian dapat terciptanya keharmonisan antar karyawan baik atasan maupun bawahan. Jika hal tersebut dapat diterapkan, akan dapat memicu seorang karyawan untuk selalu bekerja dalam dan memberi hasil kerja yang terbaik untuk organisasi.

Dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 159, yang berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

*Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertakwallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwah kepada-Nya. (QS. Ali-Imran:159)*

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwasannya atasan berperan dalam memberikan teladan bagi orang-orang di lingkungan dan bersikap ramah serta penyayang kepada semua orang.

Tidak hanya atasan, karyawan yang lainpun harus bersikap lemah lembut, sopan dan saling memaafkan. Dan musyawarah adalah sebagai penghubung antara karyawan satu dengan karyawan yang lain agar tidak terjadi kesalahpahaman serta bermusyawarah adalah jalan untuk penyelesaian suatu masalah. Sehingga dengan itu lingkungan akan tetap kondusif serta pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.

## **2.2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2001:193) adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Keith Devis (1985:366) dalam (Mangkunegara, 2004:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi.

### **2.2.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2009:129) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif, yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah diberikan perusahaan. Tujuan dasarnya yaitu untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
2. Disiplin korektif, yaitu suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menentukan suatu peraturan sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan.

Sedangkan menurut (Rivai, 2006:444) terdapat empat daftar yang menyangkut disiplin kerja antara lain:

1. Disiplin retributive (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2. Disiplin korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespective*), yaitu berusaha melindungi hak individu selama tindakan-tindakan disipliner,
4. Perspektif utilitarian (*Utilitarian Prespective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

### 2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan disuatu organisai. (Hasibuan, 2001:195) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

#### 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### 2. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja pegawai karena pemimpin dijadikan teladan atau panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil dan sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, disiplin kerja bawahan juga akan baik. Pemimpin jangan mengharapkan disiplin kerja bawahan baik apabila sebagai pemimpin kurang disiplin.

#### 3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya. Jika

kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka disiplin kerja mereka akan semakin baik pula. Disiplin kerja pegawai tidak akan baik, apabila balas jasa yang diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

#### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong disiplin kerja pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu menganggap dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukum akan merangsang terciptanya disiplin kerja pegawai yang baik.

#### 5. Pengawasan melekat (Waskat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara disiplin kerja mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

#### 6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman yang semakin berat, membuat pegawai akan semakin takut melanggar aturan-aturan dinas, sehingga sikap dan perilaku tidak disiplin pegawai akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar kepada setiap tingkatan pelanggaran, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melaksanakan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pemimpin harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan disiplin kerja yang baik. Dalam hal ini, perusahaan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan meningkat, vertical maupun horizontal diantara semua pegawai. Hal ini akan memotivasi disiplin kerja yang baik.

#### 2.2.2.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2009:130) ada tiga pendekatan disiplin kerja yaitu:

- a. Pendekatan disiplin modern, yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
  1. Disiplin modern merupakan salah satu cara menghindarkan bentuk hukum secara fisik.
  2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
  3. Keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya
  4. Melakukan proses pada keputusan yang berat sebelah pidhak terhadap kasus disiplin.
- b. Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
  1. Disiplin dilakukan oleh atasan kebawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali apabila sudah diputuskan.
  2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus sesuai dengan tingkat pelanggaran.

3. Pengaruh hukum memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
  4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
  5. Pemberi hukuman kepada pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman lebih berat.
- c. Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:
1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
  2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan bentukan perilaku.
  3. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
  4. Disiplin pegawai bertujuan untuk pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

#### **2.2.2.5 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Rivai, 2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

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

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

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

1. Disiplin waktu

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

2. Disiplin peraturan

Peraturan ataupun 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 organisasi atau lembaga.

### 3. Disiplin tanggung jawab

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

#### 2.2.2.6 Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Islam mengajarkan pada umatnya agar hidup disiplin dengan bekerja keras hidup teratur, bersungguh-sungguh dan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya agar memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat. Disiplin adalah kepatuhan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan seseorang untuk patuh kepada keputusan, peraturan dan perintah yang berlaku. Dengan kata lain disiplin adalah proses mentaati ketentuan yang sudah ada. Dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 59 dijelaskan sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ  
وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ ءَاخِرِ ؕ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

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

حَدَّثَنَا عَلِيُّ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ، حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ عَبْدِ الرَّحْمَنِ أَبُو الْمُؤَذَّرِ الطَّفَاوِيُّ، عَنْ سُلَيْمَانَ الْأَعْمَشِ، قَالَ حَدَّثَنِي  
مُجَاهِدٌ، عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا - قَالَ أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِمَنْكِبِي فَقَالَ " كُنْ

فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ، أَوْ عَابِرٌ سَبِيلٍ". وَكَانَ ابْنُ عُمَرَ يَقُولُ إِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرِ الصَّبَاحَ، وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرِ الْمَسَاءَ، وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرَضِكَ، وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ.

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

## 2.2.3 Kinerja Karyawan

### 2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Menurut (Mangkunegara, 2000:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

### 2.2.3.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

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

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realitis.

4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### **2.2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260) :

#### **1. Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### **2. Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### **3. Ketepatan waktu**

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### **4. Efektivitas**

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, Teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### **5. Kemandirian**

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### 6. Komitmen kerja

Komitmen merupakan sebagai sesuatu keadaan dimana seseorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut (Dharma, 1991) memberikan tolak ukur terhadap kinerja, yaitu :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
2. Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan.
3. Ketetapan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan.

Sedangkan (Wirawan, 2009) mengatakan bahwa ukuran kinerja terdapat 3 faktor, yaitu :

1. Hasil kerja yang terdiri dari kuantitas, kualitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja, yang dari disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian.
3. Sifat pribadi terdiri dari kepemimpinan, kejujuran, dan kreatif.

#### 2.2.3.4 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Sifat rajin dan bekerja keras dapat mendorong untuk berprestasi tidak harus menimbulkan dampak negatif. Oleh sebab itu, diperlukan sebuah mekanisme yang baik dalam mengatasi dampak negatif tersebut. Mekanisme ini dapat diperoleh dari dalam Al-Qur'an. Kebutuhan berprestasi menurut Al-Qur'an bersifat duniawi dan ukhrawi yang tidak berorientasi pada kepentingan diri sendiri, tetapi kepada Allah. Pandangan Islam, orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah. Hal ini telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Insyirah ayat 7-8, yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ، وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

*Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), maka kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Dan hanya kepada Rabb-mu lah hendaknya kamu berharap.” (QS. Al-Insyirah: 7-8)*

Berdasarkan pada ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam bekerja harus dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan sebuah pekerjaan agar mendapatkan sebuah hasil yang produktif dan meningkatkan prestasi kerja serta mengharapkan ridho dari Allah atas apa yang kita kerjakan. Pada surah selanjutnya adalah surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَىٰ اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya: 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 diberitahukan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS, At-Taubah: 105)*

Bekerja adalah kewajiban orang yang sudah mempunyai kewajiban untuk mencari nafkah atau memenuhi kebutuhan diri maupun keluarganya, apalagi jika dalam bekerja itu diniatkan untuk ibadah kepada Allah SWT, maka nilainya adalah sama dengan ibadah. Bekerja menurut islam adalah wajib hukumnya. Yusanto et. Al dalam (Supriyanto, 2010:33) menyebutkan bahwa kemuliaan bekerja adalah sama dengan melakukan ibadah-ibadah yang lain, misalnya: shalat. Orang yang sibuk bekerja akan mendapatkan kedudukan yang tinggi di sisi Allah SWT. Islam juga memberikan tuntutan kepada setiap muslim agar bersikap profesional dalam segala jenis pekerjaan. Profesionalisme dalam pandangan islam dicirikan oleh tiga hal, yaitu:

- a. Kafa'ah yaitu adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, hal ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan. Dan pengalaman. Sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an surah Al-Mujadallah ayat 11 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَقَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا  
يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

*Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu, berilah kelapangan di dalam majelis-majelis, maka lapangkanlah. Niscaya Allah Swt. akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, berdirilah kamu, maka berdirilah. Niscaya Allah Swt. akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Swt. Mahateliti apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Mujadallah:11)*

- b. *Himmatul Amal* yaitu memiliki semangat atau etos tinggi, hal ini dapat diraih dengan menjadikan ibadah sebagai pendorong atau motivasi utama dalam bekerja.
- c. *Amanah* yaitu terpecaya dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta tidak berkhianat terhadap jabatan yang didudukinya. Sifat ini dapat diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pendorong dan pengontrol utama tingkah laku, sikap amanah mutlak harus dimiliki seorang muslim karena setiap apa yang dilakukan di dunia pasti akan dimintai pertanggung jawaban ditingkat tertinggi di akhirat kelak.

Dari ayat diatas telah dijelaskan bahwasannya bekerja merupakan suatu ibadah dan menuntut ilmu adalah hal yang wajib. Yang mana dengan adanya ilmu menjadikan kinerja sebagai orang yang memiliki derajat dan kemampuan dalam bekerja. Yang mana kemampuan dalam bekerja mampu menjadikan kinerja seseorang dalam bekerja menjadi baik dalam suatu organisasi.

Sinn dalam (Meldona, 2009:353) mengemukakan bahwa kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungannya antara atasan dengan bawahan pada suatu organisasi tertentu. Allah SWT memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik). Allah berfirman dalam surah An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۭ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

*Artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS. An-Nahl:97)*

Allah berfirman dalam surah Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (QS. Al-Ahqaf:19)*

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwasannya Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang mereka kerjakan. Maka dari itu apabila seseorang mengerjakan pekerjaan yang baik serta dapat memberikan manfaat dan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasinya, maka akan ia dapatkan hasil yang baik pula dari apa yang telah ia kerjakan serta dapat memberi keuntungan bagi organisasinya.

Adapun penjelasan hadist dari HR. Thabrani no:891, Baihaqi no:334 tentang kinerja, yang berbunyi :

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

*Dari Aisyah R.A., sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani no:891, Baihaqi no:334)*

Dari hadist tersebut dapat disimpulkan bahwa Allah sangatlah menyukai orang-orang yang bekerja dengan baik serta dapat mengerjakan pekerjaannya secara profesional. Oleh karena itu hal ini menyoroti kinerja karyawan, yang apabila karyawan bekerja harus bekerja secara profesional sehingga membuahkan hasil yang baik untuk organisasi maupun karyawan itu sendiri.

### 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 perusahaan maupun organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting karena berkaitan dengan aktivitas sehari-hari para karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja kurang baik maka karyawan tidak akan bekerja secara maksimal dan akan mengakibatkan ketidakpuasan dan kinerja karyawan yang menurun.

Beberapa faktor dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik. Menurut (Sedarmayanti, 2009:21) disebutkan pula untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kinerja karyawan, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Dalam penelitian (Aji & Budianto, 2015), (Moulana et al., 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1982:184). Jika pada lingkungan kerja sebagian disiplin kerja berjalan dengan baik maka secara tidak langsung akan mempengaruhi faktor lainnya, dan sebaliknya apabila sebagian lingkungan kerja banyak yang tidak disiplin maka akan mempengaruhi pada faktor lainnya. Dalam penelitian yang dilakukan (Inbar et al., 2016) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan.

### **2.3.3 Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 1990:212). Dalam penelitian yang dilakukan (Mailiana et al., 2018) dan (Syafрина, 2017) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika disiplin semakin tinggi maka kinerja semakin tinggi juga.

#### **2.3.4 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja**

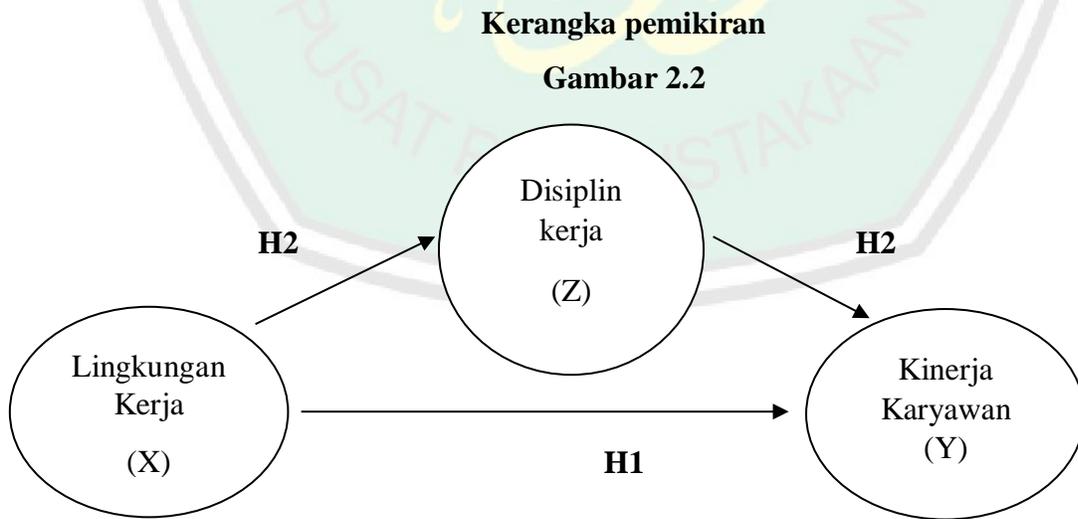
Disiplin adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan di dalam perusahaan. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian. Disiplin mencoba untuk mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurangnya perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian atau penafsiran. Untuk mengatasi hal demikian, maka perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawannya supaya 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, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi

perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dalam penelitian (Permadi, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan temuan selanjutnya, yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**2.4 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan teori-teori tentang variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan disiplin kerja kiranya ada pengaruh positif secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja PT. Sinar Sosro Malang. Dengan demikian perumusan masalah tersebut dapat dibuat alur yang menggambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut.



Sumber : Peneliti, 2020

## 2.5 Hipotesis

**H1** = Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung

**H2** = Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui disiplin kerja



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 2.6 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yang menekankan pada pengujian teori-teori atas variabel pada penelitian tersebut dengan angka serta dianalisis. Alat ukur penelitian ini adalah kuisioner, yang mana pada kuisioner akan diperoleh jawaban dari karyawan atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory research*.

Menurut (Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, 2013:287) Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) karena diantara variabel independen dengan variabel dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel. Yakni variabel bebas (*independent*) : lingkungan kerja, variabel terikat (*dependent*): kinerja karyawan, dan variabel mediasi (*intervening*): disiplin kerja. Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu ingin mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Disiplin Kerja.

#### 2.7 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Sinar Sosro Malang yang berada di Jl. Mayjen Sugkono N0.99 Buring, Kecamatan Kedungkandang, Kota Malang.

#### 2.8 Populasi dan Sampel

##### 2.8.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan atau kelompok objek masalah yang akan dijadikan sebagai sasaran penelitian (Supriyanto, 2010:184). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Sosro Malang. Jumlah karyawan sebanyak 55 karyawan.

### **2.8.2 Sampel**

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut (Martono, 2010:70) bahwa sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi dipilih sebagai sampel. Artinya seluruh populasi penelitian dijadikan sampel penelitian, yakni karyawan PT. Sinar Sosro Malang yang berjumlah 55 karyawan.

### **3.4 Data dan Jenis Data**

Terdapat dua jenis data yang dapat diperoleh dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2011:104). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa hasil pengisian kuesioner. Dalam data primer yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. Sinar Sosro Malang.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Untuk mengumpulkan data yang digunakan, maka dibutuhkan teknik pengumpulan data agar fakta atau bukti yang diperoleh berfungsi sebagai data objektif dan tidak terjadi penyimpangan dari data yang sebenarnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuesioner (angket).

(Sugiono, 2014:194) mendefinisikan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### 3.5.1 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada yang digunakan dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2002:135). Dalam penelitian ini, skala penilaian yang digunakan adalah dapat dilihat pada gambar tabel:

**Tabel 3.1**  
**Skala Penilaian Likert**

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang digunakan, yaitu:

X : Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2001:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, yaitu: lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Y : Kinerja Karyawan

(Mangkunegara, 2000) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu dari (Dharma, 1991) ada 3 indikator diantaranya: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu.

Z : disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja menurut (Hasibuan, 1990:193) adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja menurut (Guntur, 1996) adalah disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan kerja fisik (X1)	-Kondisi suhu udara -Kondisi penerangan -Tingkat kebersihan -Sistem pembuangan sampah -Penyediaan air bersih	(Sedarmayanti, 2001)
	Lingkungan kerja non fisik (X2)	-Hubungan antar atasan -Hubungan antar karyawan	
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas (Y1)	-Hasil kerja sesuai target -Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan	(Dharma, 1991)
	Kualitas (Y2)	-Bekerja sesuai standar perusahaan -Ketelitian dan kejujuran	

	Ketepatan waktu (Y3)	-Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu -Tidak pulang sebelum waktunya	
Disiplin Kerja (Z)	Disiplin Waktu (Z1)	-Ketaatan pada jam kerja -Melaksanakan tugas dengan tepat waktu -Kehadiran di tempat kerja	(Guntur, 1996)
	Disiplin peraturan (Z2)	-Patuh dalam menjalankan perintah -Taat dan tertib dalam menjalankan tugas -Melakukan absensi sesuai dengan ketepatan instansi	
	Disiplin tanggung jawab (Z3)	-Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan -Memelihara dan menggunakan peralatan kantor dengan baik -Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	

Sumber: Data Diolah peneliti, 2020

### 3.7 Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif Data

Tujuan dari analisis deskriptif ini adalah untuk menginterpretasikan mengenai argument responden terhadap pilihan pertanyaan dan distribusi frekuensi responden dari data yang telah dikumpulkan. Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan sebuah proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga memudahkan untuk dipahami dan di interpretasikan.

#### 3.7.2 Analisis PLS (Partial Last Square)

Menurut (Abdillah dan Jogiyanto, 2015) analisis *Partial Least Square* (PLS) merupakan teknik statistika multivariate yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel berganda.

Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015:165) terdapat beberapa keunggulan PLS antara lain:

1. Dapat memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen (model kompleks)
2. Dapat mengelola masalah multikoloniaritas antara variabel independen
3. Hasil tetap kokoh meskipun terdapat data hilang ataupun tidak normal
4. Mampu menghasilkan variabel laten independen secara langsung yang berbasis *cross-product* yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi
5. Bisa digunakan pada konstruk formatif dan reflektif
6. Bisa digunakan pada jumlah sampel yang kecil
7. Tidak mensyaratkan data berdistribusi normal
8. Bisa digunakan pada data dengan skala berbeda

Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015:189) terdapat langkah-langkah menggunakan PLS antara lain adalah:

1. Merancang model structural (*inne model*) dan model pengukuran (*Iouter model*).
2. Menggambarkan diagram jalur
3. Menentukan berapa banyak blok yang akan dibangun dengan indikator pada tiap variable laten.
4. Menegestimasi setiap variable laten.
5. Memperbarui *inner relation* kemudian memperbaharui *outer relation*
6. Mengevaluasi kriteria goodnes offiy model meliputi model pengukuran ddan evaluasi model struktural.

7. Pengujian hipotesis dengan intrepetasi model. Intrepetasi berdasarkan kepada hasil model

### 3.8 Uji Instrumen

#### 3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur (Singarimbun, 1987) dalam (Supriyanto, 2010:249)

$$r = \frac{N \cdot (\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

X = Skor Item

Y = Skor Total

XY = Skor Pernyataan

N = Jumlah Responden untuk Diuji Coba

r = Korelasi *product moment*

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (1999) dalam (Supriyanto, 2010:249) dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, bila korelasi r diatas 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid, sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid.

#### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002) dalam (Supriyanto, 2010:250). Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{(k) (1 - \sum \sigma b^2)}{(k - 1) \sigma t^2}$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma t^2$  = Varian total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha ( $\sigma$ ) > 10% (0,10) maka variabel tersebut dikatakan reliable. Sebaliknya cronbach's alpha ( $\sigma$ ) < 10% (0,10) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

### 3.8.3 Uji Mediasi

Dalam variabel mediasi pengujian dapat dilakukan menggunakan uji sobel test yang dikembangkan oleh Sobel (Ghozali, 2011). Uji sobel ini untuk menguji signifikansi variabel X ke Y melalui variabel Z. Dalam menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, terlebih dahulu menguji nilai t dari koefisien ab. Langkah selanjutnya menggunakan sobel test dengan asumsi t hitung lebih besar dari t tabel. Nilai t hitung ini dibandingkan dengan t tabel yaitu >1,64. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Sinar Sosro adalah perusahaan teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia dan di dunia. PT. Sinar Sosro resmi didaftarkan pada tanggal 17 Juli 1974 oleh Bapak Soegiharto Sosrodjojo, yang berlokasi di Jalan Raya Sultan Agung KM. 28 kelurahan Medan Satria Bekasi. Pada tahun 1940, keluarga Sosrodjojo memulai usahanya di kota Slawi, Jawa Tengah dengan memproduksi dan memasarkan teh seduh dengan merk Teh Cap Botol. Pada tahun 1960, Soegiharto Sosrodjojo dan saudara-saudaranya hijrah ke Jakarta untuk mengembangkan usaha keluarga Sosrodjojo kepada masyarakat di Jakarta. Lalu tahun 1965, usaha memperkenalkan Teh Cap Botol ini dilakukan dengan melakukan strategy Cicip Rasa yakni mendatangi pusat-pusat keramaian seperti pasar. Lalu mulai memasak dan menyeduh teh langsung di tempat. Tetapi cara ini kurang berhasil. Kemudian teh tidak lagi diseduh langsung di pasar. Tetapi dimasukkan kedalam panci-panci besar, untuk selanjutnya dibawa ke pasar dengan menggunakan mobil bak terbuka. Lagi-lagi cara ini kurang berhasil, karena teh yang dibawa sebagian besar tumpah dalam perjalanan dari kantor ke pasar. Akhirnya secara tidak disengaja, ditemukan ide untuk membawa teh yang telah diseduh di kantor dan dikemas kedalam botol bekas kecap atau limun yang sudah dibersihkan. Pada tahun 1969, muncul gagasan untuk menjual teh siap minum atau ready to drink tea dalam kemasan botol dengan nama Tehbotol Sosro. Nama tersebut diambil dari nama teh seduh “Teh Cap Botol“ dan nama keluarga pendiri yakni “Sosrodjojo”.

Design yang digunakan mengalami tiga kali perubahan yakni, tahun 1969 versi pertama, tahun 1972 versi kedua, dan 1974 versi ketiga. Tehbotol Sosro hanya menggunakan bahan baku asli dan alami. Daun tehnya dipetik dari perkebunan sendiri. Kemudian diolah menjadi teh wangi yaitu teh hijau yang dicampur bunga melati dan bunga gambir. Sehingga menghasilkan rasa yang unik, ke-khas-annya selalu terjaga dan terjamin kualitasnya. Sampai saat ini PT. Sinar Sosro sudah mempunyai 14 pabrik yang tersebar diseluruh Indonesia yakni, di Medan, Palembang, Pandeglang, Jakarta, Tambun, Cibitung, Ungaran, Gresik, Mojokerto, dan Gianyar. Serta pabrik yang khusus memproduksi air mineral Prim-A yaitu di Sentul, Sukabumi, Purbalingga dan Pandaan (data per 2014).

Dalam pengembangan bisnisnya, PT. Sinar Sosro telah mendistribusikan produknya keseluruh Nusantara, melalui kantor cabang Penjualan yang tersebar di seluruh Nusantara. Selain di dalam negeri, PT. Sinar Sosro juga merambah pasar internasional dengan mengeksport produk-produk one way packaging/non botol beling kebeberapa Negara di Asia, Amerika, Eropa, Afrika, Australia dan Kepulauan Pasifik. Saat ini, produk-produk yang diproduksi oleh PT. Sinar Sosro adalah, Tehbotol Sosro, Fruit Tea Sosro, S-Tee, Tebs, Country Choice dan Air Mineral Prim-A.

Seiring dengan perkembangan bisnis perusahaan, maka sejak tanggal 27 November 2004, PT. Sinar Sosro bernaung dibawah perusahaan induk atau disebut dengan holding company yaitu PT. Anggada Putra Rekso Mulia atau Grup Rekso. PT. Sinar Sosro mempunyai sebuah cita-cita yang tertuang dalam sebuah visi yakni untuk menjadi perusahaan minuman kelas dunia, yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen, kapan saja, dimana saja, serta memberikan nilai tambah untuk semua pihak terkait, “The Indonesian World Class Beverage Company”. Dengan inovasi secara terus menerus, PT. Sinar Sosro diharapkan bisa menjadi tuan rumah di Negeri sendiri.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 55 orang yang merupakan karyawan yang bekerja di PT. Sinar Sosro Malang. Deskripsi Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, Masa Kerja dan Usia yang diakui dalam perusahaan, antara lain:

##### 1. Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	53	96.36%
Perempuan	2	3.64%
Total	55	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa jenis kelamin responden dari PT. Sinar Sosro Malang sedikit didominasi responden laki-laki. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.2 responden laki-laki berjumlah 53 responden dengan presentase 96.36% sedangkan responden perempuan dengan jumlah 2 responden dengan presentase 3.64%.

##### 2. Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1 – 2 Tahun	12	21.82%
2 – 3 Tahun	26	47.28%
>3 Tahun	17	30.90%
Total	55	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel tersebut responden mayoritas memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 21.82 persen, masa kerja diatas 2-3 tahun sebanyak 26 orang atau 47.28 persen, masa kerja diatas 3 tahun sebanyak 17 orang atau 30.90 persen. dan dari data tersebut dapat disimpulkan paling banyak responden masa kerjanya sekitar 2-3 tahun dengan persentase 47.28 persen.

### 3. Karakteristik responden berdasarkan Usia

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase
17-25 Tahun	29	52.73%
25-35 Tahun	19	34.54%
36-45 Tahun	7	12.73%
Total	55	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan usia, Menunjukkan bahwa usia responden pada penelitian ini didominasi usia 17-25 tahun dengan jumlah 29 responden dengan presentase 52.73%, sedangkan karakteristik responden usia 25-35 tahun jumlah responden yakni 19 responden dengan presentase masing- masing 34.54% dan karakteristik responden dengan umur 36-45 tahun berjumlah 7 responden dengan presentase 12.73%.

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam deskripsi variabel penelitian ini merupakan bagian dari analisis statistika deskripsi yaitu untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan serta menggambarkan secara dalam variabel lingkungan kerja (X), kinerja karyawan

(Y), disiplin kerja (Z). Distribusi frekuensi tersebut diperoleh melalui hasil tabulasi skor jawaban responden. Dasar intepretasi skor ditunjukkan sebagai berikut pada tabel 4.5.

**Tabel 4.4**  
**Kriteria Interpretasi Skor**

No	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	1.00 – 1.80	Sangat tidak setuju / Sangat rendah
2	1.81 - 2.60	Tidak setuju / Rendah
3	2.61 – 3.40	Ragu-ragu / Cukup tinggi
4	3.41 – 4.20	Setuju / Tinggi
5	4.21 – 5.00	Sangat setuju / Sangat tinggi

Sumber: Ridwan dan Kuncoro (2017)

#### 4.1.3.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja berkaitan dengan 12 indikator antara lain: Sirkulasi udara di tempat kerja kurang memadai (X1), Jumlah sumber cahaya yang terpasang di dalam ruang kerja sudah cukup memadai (X2), Pendistribusian cahaya di tempat kerja sudah merata sehingga tidak menyilaukan mata, dan hal ini membuat merasa nyaman dalam bekerja (X3), Kondisi lingkungan kerja di perusahaan selalu bersih dan tertata rapi (X4), Pembuangan sampah rutin dilakukan oleh petugas kebersihan (X5), Tersedia air bersih di tempat kerja (X6), Atasan memberikan dukungan dan bimbingan dalam penyelesaian pekerjaan (X7), Atasan berlaku adil pada karyawan (X8), karyawan tidak diberi kebebasan oleh atasan untuk bekerja sama dengan rekan kerja yang lain dalam melaksanakan tugas (X9), selalu menawarkan solusi untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan bila ada rekan kerja yang mengalami kesulitan (X10), Dalam melaksanakan pekerjaan merasa sangat terbantu dengan adanya tim kerja (X11), merasa hubungan yang akrab antar rekan

kerja tidak terjalin (X12). Secara keseluruhan jawaban responden terkait lingkungan kerja adalah berikut:

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja**

Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1	0	0	2	3.63	14	25.45	19	34.54	20	36.36	4.036
X2	0	0	2	3.63	14	25.45	15	27.27	23	41.81	4.109
X3	0	0	3	5.45	12	27.27	22	40	18	32.72	4.000
X4	0	0	2	3.63	12	27.27	18	32.72	23	41.81	4.127
X5	0	0	5	9.09	6	10.90	19	34.54	25	45.45	4.163
X6	0	0	2	3.63	8	14.54	19	34.54	26	47.27	4.254
X7	0	0	6	10.90	7	12.72	25	45.45	16	29.09	3.936
X8	0	0	4	7.27	12	27.27	19	34.54	20	36.36	4.000
X9	0	0	2	3.63	6	10.90	23	41.81	24	43.63	4.254
X10	0	0	1	1.81	8	14.54	17	30.90	29	52.72	4.345
X11	0	0	0	0	11	20	23	41.81	21	38.18	4.181
X12	0	0	0	0	7	12.72	28	50.90	20	36.36	4.236
Rata-rata Nilai Variabel Lingkungan Kerja											4.137

Sumber: Data diolah Peneliti, 2020

Dari variabel kepuasan kerja dari total 55 responden terlihat pada tabel 4.6 bahwasanya variabel dipresepsikan lingkungan kerja dengan baik oleh responden. Dapat diketahui pada item Sirkulasi udara di tempat kerja kurang memadai (X1) rata-rata sekitar 4.036 dari total 55 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 20 orang (36.36%) sangat setuju, 19 orang (34.54%) setuju, 14 orang (24.45%) netral dan 2 orang (3.63%) tidak setuju. Pada item Jumlah sumber cahaya yang terpasang di dalam ruang kerja sudah cukup memadai dari total 55 responden

dapat diketahui sebanyak 23 orang (41.81%) sangat setuju, 15 orang (27.27%) setuju, 14 orang (25.45%), 2 orang (3.63%) tidak setuju dengan rata-rata 4.109. Pada item Pendistribusian cahaya di tempat kerja sudah merata sehingga tidak menyilaukan mata, dan hal ini membuat merasa nyaman dalam bekerja (X3) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 18 orang (32.72%) sangat setuju, 22 orang (40%) setuju, 12 orang (27.27%) netral dan 3 orang (5.45%) tidak setuju dengan rata-rata 4.000.

Pada item Kondisi lingkungan kerja di perusahaan selalu bersih dan tertata rapi (X4) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 23 orang (41.81%) sangat setuju, 18 orang (32.72%) setuju, 12 orang (27.27%) netral dan 2 orang (3.36%) tidak setuju dengan rata-rata 4.127. Pada item Pembuangan sampah rutin dilakukan oleh petugas kebersihan (X5) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 25 orang (45.45%) sangat setuju, 19 orang (34.54%) setuju, 6 orang (10.90%) netral, 5 orang (9.09%) tidak setuju dengan rata-rata 4.163. Pada Item Tersedia air bersih di tempat kerja (X6) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 26 orang (47.27%) sangat setuju, 19 orang (34.54%) setuju, 8 orang (14.54%) netral, 2 orang (3.63%) tidak setuju dengan rata-rata 3.963. Pada Item Atasan memberikan dukungan dan bimbingan dalam penyelesaian pekerjaan (X7), dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 16 orang (29.09%) sangat setuju, 25 orang (45.45%) setuju, 7 orang (12.72%) netral, 6 orang (10.90%) tidak setuju dengan rata-rata 4.000.

Pada Item Atasan berlaku adil pada karyawan (X8) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 20 orang (36.36%) sangat setuju, 19 orang (34.54%) setuju, 12 orang (27.27%) netral, 4 orang (7.27%) tidak setuju dengan rata-rata 4.000. Pada Item karyawan tidak diberi kebebasan oleh atasan untuk bekerja sama dengan rekan kerja yang lain dalam melaksanakan tugas (X9) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 24 orang (43.63%) sangat setuju, 23 orang (41.81%)

setuju, 6 orang (10.90%) netral, 2 orang (3.36%) tidak setuju dengan rata-rata 4.254. Pada item selalu menawarkan solusi untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan bila ada rekan kerja yang mengalami kesulitan (X10) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 29 orang (52.72%) sangat setuju, 17 orang (30.90%) setuju, 8 orang (14.54%) netral, 1 orang (1.81%) tidak setuju dengan rata-rata 4.345. Pada Item dalam melaksanakan pekerjaan merasa sangat terbantu dengan adanya tim kerja (X11) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 21 orang (38.18%) sangat setuju, 23 orang (41.81%) setuju, 11 orang (20%) netral dengan rata-rata 4.181. Pada Item merasa hubungan yang akrab antar rekan kerja tidak terjalin (X12) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 20 orang (36.36%) sangat setuju, 28 orang (50.90%) setuju, 7 orang (12.72%) netral dengan rata-rata 4.236.

Artinya dari keseluruhan item menunjukkan bahwasanya responden merespon baik hal yang terjadi terkait lingkungan kerja di PT. Sinar Sosro. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator yang berada pada variabel lingkungan kerja mayoritas memiliki nilai yang tinggi.

#### **4.1.3.2 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan berkaitan dengan 6 indikator antara lain: selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan perusahaan (Y1), selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan (Y2), mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP (Y3), selalu melakukan suatu pekerjaan dengan teliti dan jujur (Y4), memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya (Y5), selalu pulang kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan (Y6). Secara keseluruhan jawaban responden terkait kinerja karyawan kerja adalah berikut:

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan**

Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1	0	0	0	0	14	25.45	29	52.72	12	21.81	3.963
Y2	0	0	2	3.63	13	23.63	20	36.36	20	36.36	4.054
Y3	0	0	2	3.63	14	25.45	16	29.09	23	41.81	4.090
Y4	0	0	1	1.81	14	25.45	17	30.90	23	41.81	4.127
Y5	0	0	3	5.45	15	27.27	24	43.63	12	21.81	3.854
Y6	0	0	1	1.81	8	14.54	25	45.45	21	38.18	4.200
Rata-rata Nilai Variabel Kinerja Karyawan											4.048

Sumber: Data diolah Peneliti, 2020

Dari variabel Kinerja Karyawan dari total 55 responden terlihat pada tabel 4.7 bahwasanya variabel dipresepsikan kinerja karyawan dengan baik oleh responden. Dapat diketahui pada item selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan perusahaan (Y1) rata-rata sekitar 3.963 dari total 55 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 12 orang (21.81%) sangat setuju, 29 orang (52.72%) setuju, 14 orang (24.45%) netral. Pada item selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan (Y2) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 20 orang (36.36%) sangat setuju, 20 orang (36.36%) setuju, 13 orang (23.63%), 2 orang (3.63%) tidak setuju dengan rata-rata 4.054. Pada item mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP (Y3) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 23 orang (41.81%) sangat setuju, 16 orang (29.09%) setuju, 14 orang (27.27%) netral dan 2 orang (3.63%) tidak setuju dengan rata-rata 4.090.

Pada item selalu melakukan suatu pekerjaan dengan teliti dan jujur (Y4) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 23 orang (41.81%) sangat setuju, 17 orang (30.90%) setuju, 14 orang (25.45%) netral dan 1 orang (1.81%) tidak setuju dengan rata-rata 4.127. Pada item

memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya (Y5) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 12 orang (21.81%) sangat setuju, 24 orang (43.63%) setuju, 15 orang (27.27%) netral, 3 orang (5.45%) tidak setuju dengan rata-rata 3.854. Pada item selalu pulang kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan (Y6) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 21 orang (38.18%) sangat setuju, 25 orang (45.45%) setuju, 8 orang (14.54%) netral, 1 orang (1.81%) tidak setuju dengan rata-rata 4.200. Artinya dari keseluruhan item menunjukkan bahwasanya responden merespon baik hal yang terjadi terkait kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator yang berada pada variabel kinerja karyawan mayoritas memiliki nilai yang tinggi.

#### **4.1.3.3 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja berkaitan dengan 9 indikator antara lain: selalu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (Z1), selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan (Z2), selalu melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan (Z3), tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (Z4), selalu melakukan absensi sesuai dengan peraturan perusahaan (Z5), Apabila ada pekerjaan tambahan dapat mengerjakan tepat waktu (Z6), selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai (Z7), menggunakan fasilitas di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku (Z8), selalu mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggungjawab (Z9). Secara keseluruhan jawaban responden terkait disiplin kerja adalah berikut:

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Variabel Disiplin Kerja**

Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z1	1	1.81	2	3.63	4	7.27	27	49.09	20	36.36	4.181
Z2	1	1.81	2	3.63	4	7.27	31	56.36	13	23.63	4.963
Z3	1	1.81	1	1.81	7	12.72	27	49.09	19	34.54	4.127
Z4	1	1.81	1	1.81	7	12.72	29	52.72	17	30.90	4.090
Z5	1	1.81	2	3.63	4	7.27	20	36.36	28	50.90	4.309
Z6	1	1.81	2	3.63	6	10.90	16	29.09	30	54.54	4.309
Z7	1	1.81	1	1.81	4	7.27	18	32.72	21	38.18	4.400
Z8	1	1.81	1	1.81	8	14.54	21	38.18	24	43.63	4.200
Z9	1	1.81	1	1.81	3	5.45	21	38.18	29	52.72	4.381
Rata-rata Nilai Variabel Disiplin Kerja											4.329

Sumber: Data diolah Peneliti, 2020

Dari variabel disiplin kerja dari total 55 responden terlihat pada tabel 4.6 bahwasanya variabel dipresepsikan disiplin kerja dengan baik oleh responden. Dapat diketahui pada item selalu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (Z1) rata-rata sekitar 4.181 dari total 55 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 20 orang (36.36%) sangat setuju, 27 orang (49.09%) setuju, 4 orang (7.27%) netral 2 orang (3.63%) tidak setuju dan 1 (1.81%) sangat tidak setuju. Pada item selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan (Z2) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 13 orang (23.63%) sangat setuju, 31 orang (56.36%) setuju, 4 orang (7.27%), 2 orang (3.63%) tidak setuju dan 1 (1.81%) sangat tidak setuju. dengan rata-rata 4.109. Pada item selalu melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan (Z3) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 19 orang (34.54%) sangat setuju, 27 orang (49.09%)

setuju, 7 orang (12.72%) netral dan 1 orang (1.81%) tidak setuju dan 1 (1.81%) sangat tidak setuju dengan rata-rata 4.127.

Pada item tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (Z4) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 17 orang (30.90%) sangat setuju, 29 orang (52.72%) setuju, 7 orang (12.72%) netral dan 1 orang (1.18%) tidak setuju dan 1 (1.81%) sangat tidak setuju dengan rata-rata 4.090. Pada item selalu melakukan absensi sesuai dengan peraturan perusahaan (Z5) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 28 orang (50.90%) sangat setuju, 20 orang (36.36%) setuju, 4 orang (7.27%) netral, 2 orang (3.63%) tidak setuju dan 1 (1.81%) sangat tidak setuju dengan rata-rata 4.309. Pada Item Apabila ada pekerjaan tambahan dapat mengerjakan tepat waktu (Z6) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 30 orang (54.54%) sangat setuju, 16 orang (29.09%) setuju, 6 orang (10.90%) netral, 2 orang (3.63%) tidak setuju dan 1 (1.81%) sangat tidak setuju dengan rata-rata 4.309. Pada Item selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai (Z7) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 21 orang (38.18%) sangat setuju, 18 orang (32.72%) setuju, 4 orang (7.72%) netral, 1 orang (1.81%) tidak setuju dan 1 (1.81%) sangat tidak setuju dengan rata-rata 4.400.

Pada Item menggunakan fasilitas di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku (Z8) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 24 orang (43.63%) sangat setuju, 21 orang (38.18%) setuju, 8 orang (14.54%) netral, 1 orang (1.81%) tidak setuju dan 1 (1.81%) sangat tidak setuju dengan rata-rata 4.200. Pada Item selalu mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggungjawab (Z9) dari total 55 responden dapat diketahui sebanyak 29 orang (52.72%) sangat setuju, 21 orang (38.18%) setuju, 3 orang (5.45%) netral, 1 orang (1.81%) tidak setuju dan 1 (1.81%) sangat tidak setuju dengan rata-rata 4.381. Artinya dari keseluruhan item menunjukkan bahwasanya responden merespon baik hal yang terjadi terkait disiplin kerja di PT. Sinar Sosro. Hal

ini mengindikasikan bahwa indikator yang berada pada variabel disiplin kerja mayoritas memiliki nilai yang tinggi

#### 4.1.4 Evaluasi Model

##### 4.1.4.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model dilakukan untuk menilai reliabilitas dan validitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten. Berikut merupakan hasil model pengukuran tersebut:

#### 1. *Convergent validity*

*Convergent validity* merupakan salah satu uji yang menunjukkan hubungan antar item reflektif dengan variabel latennya. Suatu indikator dikatakan memenuhi *convergent validity* ketika nilai *loading factor* > 0.5. Apabila *loading factor* menunjukkan nilai yang rendah atau kurang 0.5 maka item tersebut tidak cocok untuk mengukur konstruk.

Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat. Berikut adalah hasil pengujian *convergent validity* melalui nilai *loading factor* :

**Tabel 4.8**  
**Pengujian *Convergent Validity***

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1	0,687	Valid
	X2	0,686	Valid
	X3	0,762	Valid
	X4	0,768	Valid
	X5	0,798	Valid
	X6	0,720	Valid
	X7	0,747	Valid

	X8	0,650	Valid
	X9	0,720	Valid
	X10	0,662	Valid
	X11	0,633	Valid
	X12	0,688	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,817	Valid
	Y2	0,881	Valid
	Y3	0,875	Valid
	Y4	0,898	Valid
	Y5	0,789	Valid
	Y6	0,698	Valid
Disiplin Kerja	Z1	0,634	Valid
	Z2	0,652	Valid
	Z3	0,684	Valid
	Z4	0,626	Valid
	Z5	0,769	Valid
	Z6	0,761	Valid
	Z7	0,854	Valid
Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	Z8	0,708	Valid
	Z9	0,792	Valid

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan tabel 4.9 Diatas diketahui bahwa nilai *loading factor* yang dihasilkan masing-masing indikator variabel lingkungan kerja (X), kinerja karyawan (Y), dan disiplin kerja (Z) lebih dari 0,5. Dengan demikian indikator-indikator tersebut dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

## 2. *Discriminant validity*

Pengujian *discriminant validity* dalam penelitian ini menggunakan nilai *cross loading* dan *square root average* (AVE) dengan tujuan menguji apakah instrumen penelitian valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Lebih jelasnya pengujian *discriminant validity* dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Pengujian *discriminant validity* menggunakan *cross loading* dengan tujuan memeriksa kevalidan instrument penelitian dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Suatu model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dibanding dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Nilai Diskriminan Validity**

Variabel	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	Keterangan
X1	0,687	0,669	-0,198	Valid
X2	0,686	0,687	-0,304	Valid
X3	0,762	0,497	-0,383	Valid
X4	0,768	0,574	-0,259	Valid
X5	0,798	0,362	-0,214	Valid
X6	0,720	0,269	-0,196	Valid
X7	0,747	0,373	-0,203	Valid
X8	0,650	0,272	-0,099	Valid
X9	0,720	0,271	-0,131	Valid
X10	0,662	0,349	-0,162	Valid
X11	0,633	0,480	-0,116	Valid
X12	0,688	0,427	-0,201	Valid
Y1	0,523	0,817	-0,114	Valid
Y2	0,59	0,881	-0,189	Valid
Y3	0,539	0,875	-0,063	Valid
Y4	0,586	0,898	-0,198	Valid
Y5	0,484	0,789	0,118	Valid
Y6	0,601	0,698	-0,195	Valid
Z1	-0,034	-0,066	0,634	Valid
Z2	-0,026	-0,038	0,652	Valid
Z3	-0,15	-0,043	0,684	Valid
Z4	-0,112	0,041	0,626	Valid
Z5	-0,266	-0,25	0,769	Valid
Z6	-0,164	-0,078	0,761	Valid

Z7	-0,34	-0,21	0,854	Valid
Z8	-0,245	-0,055	0,708	Valid
Z9	-0,273	0,008	0,792	Valid

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Hasil pengujian *discriminant validity* pada Tabel 4.10 menyajikan hasil perhitungan *cross loading*, yang menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari setiap indikator dari variabel lingkungan kerja (X), kinerja karyawan (Y), dan disiplin kerja (Z) berada di atas nilai *cross loading* dari variabel laten lainnya. Semua nilai di atas ambang batas yaitu 0.5, sehingga instrumen penelitian dikatakan valid secara diskriminan.

- b. Selain cara tersebut, untuk mengujia *discriminant validity* suatu variabel juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $\sqrt{AVE}$ . Jika nilai  $\sqrt{AVE}$  lebih dari 0.5 maka dapat disimpulkan variabel tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik. Berikut hasil perhitungan  $\sqrt{AVE}$  masing-masing variabel.

**Tabel 4. 10**  
**Uji Validitas Diskriminan ( $\sqrt{AVE}$ )**

Variabel	$\sqrt{AVE}$	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,506	Valid
Kinerja Karyawan	0,687	Valid
Disiplin Kerja	0,529	Valid

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai  $\sqrt{AVE}$  yang dihasilkan dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X), kinerja karyawan (Y), dan disiplin kerja (Z) memiliki nilai  $\sqrt{AVE}$  lebih besar 0,5. Maka variabel diatas dinyatakan valid.

### 3. *Composite Reliability*

Evaluasi *composite reliability* dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk dan nilai *cronbach's alpha*. Suatu konstruk dikatakan

reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0.7 dan nilai *cronbach's alpha* disarankan di atas 0.6. Berikut dapat dilihat nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha***

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,925	0,914	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,929	0,070	Reliabel
Disiplin Kerja	0,909	0,897	Reliabel

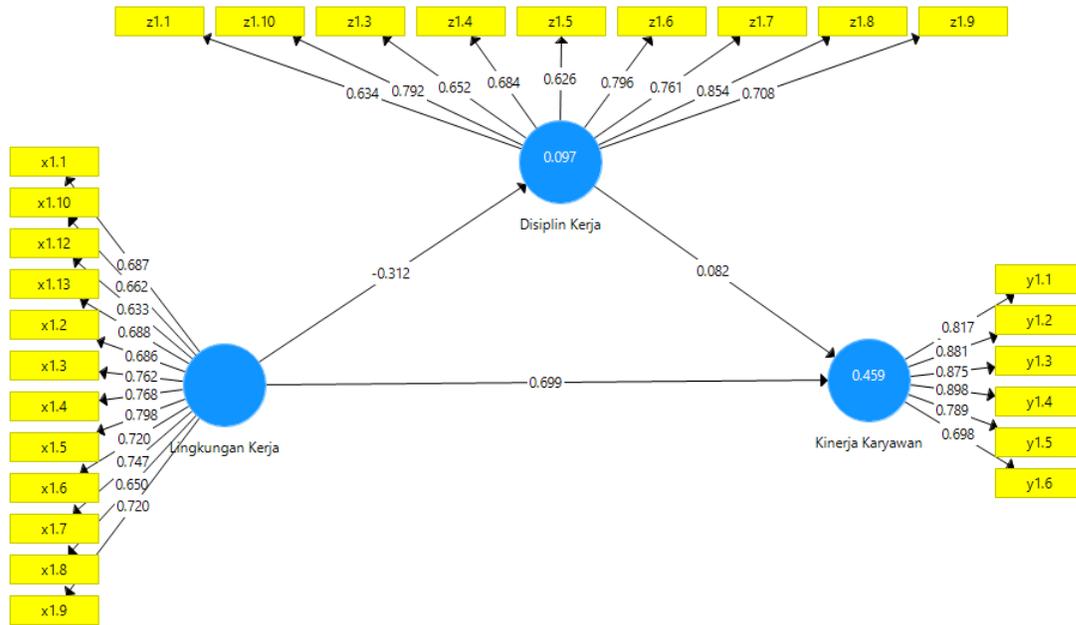
Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 4.12 diperoleh nilai *composite reliability* variabel lingkungan kerja sebesar 0,925; variabel kinerja karyawan sebesar 0,929 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,909, Sedangkan nilai *cronbach's alpha* variabel lingkungan kerja sebesar 0,914; variabel kinerja karyawan sebesar 0,929; variabel disiplin kerja sebesar 0,897. Artinya ketiga variabel yang dianalisis mempunyai reliabilitas komposit yang baik, karena nilainya diatas 0,70 untuk *composite reliability* dan diatas 0,6 untuk *cronbach's alpha*. Sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya dengan memeriksa *goodness of fit* model dengan mengevaluasi *inner model*.

#### 4.1.4.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

*Inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten dengan cara melihat nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.

**Gambar 4.1**  
**Model Struktural**



Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Evaluasi model struktural PLS diawali dengan melihat *R-square* setiap variabel laten dependen. Nilai *R-Squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Hasil perhitungan *R-Squares* dapat dilihat melalui ringkasan yang disajikan dalam tabel 4.13 berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Pengujian *Goodness of Fit***

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,459	0,438
Disiplin Kerja	0,097	0,08

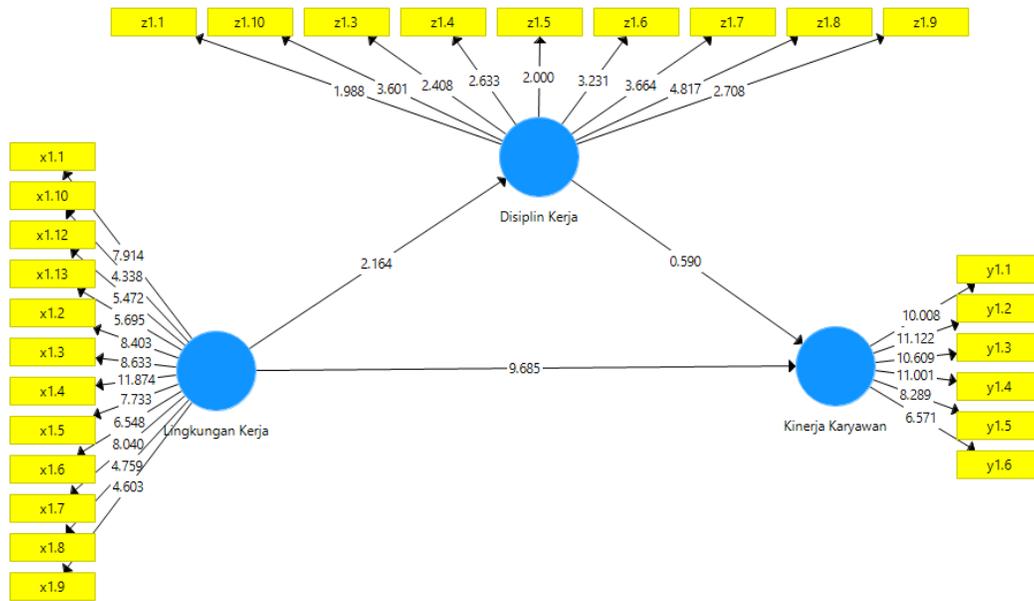
Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan nilai *R-Square* dari variabel kkinerja karyawan sebesar 0,459%, nilai tersebut artinya bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 45,9% dan sisanya 54,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Sedangkan variabel Disiplin kerja menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,097 artinya bahwa variabel disiplin kerja dapat dijelaskan dengan lingkungan kerja sebesar 9,7% dan sisanya 90,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

#### 4.1.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural adalah untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Pengujian model struktural dilakukan melalui uji menggunakan software PLS dan Uji mediasi menggunakan Sobel Test. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output gambar maupun nilai yang terdapat pada output *path coefficients*. Dasar yang digunakan untuk menguji hipotesis secara langsung adalah jika *p value* < 0,05 (*significance level* = 5%), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut penjelasan secara lengkap mengenai pengujian hipotesis:

**Gambar 4.2**  
**Pengujian Hipotesis**



Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

**Tabel 4.13**  
**Pengujian Langsung dan Tidak Langsung**

Total Effects (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

Variabel	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic ((O/SDEV))	P-Value
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,699	0,719	0,072	9,685	0,000
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,026	-0,031	0,06	0,424	0,672

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel.

Berikut merupakan hasil analisis PLS *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung

Hasil pengujian hipotesis pertama yakni Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,699 nilai *p-values* sebesar 0,000 dan t-statistik sebesar 9,685 . Nilai *p-values* 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 9,685 lebih besar dari t-tabel 1,64. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung diterima.

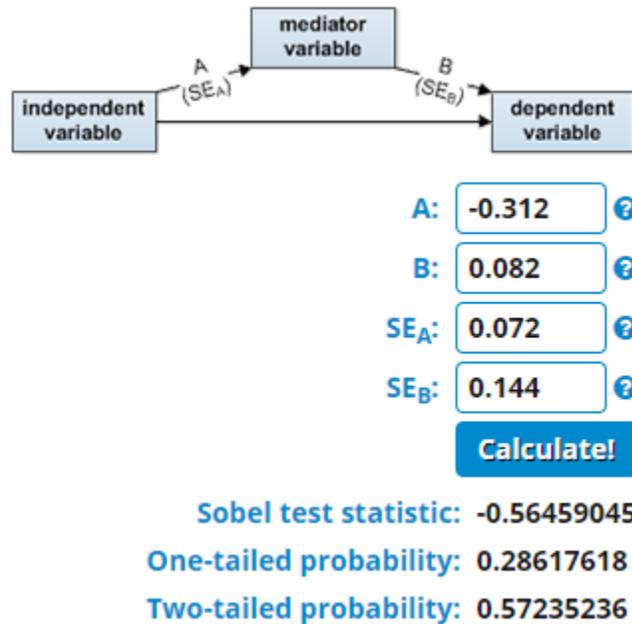
## 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja secara tidak langsung

Hipotesis Ketiga menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja secara tidak langsung. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja secara tidak langsung memiliki nilai koefisien sebesar -0,026. Nilai T-statistik sebesar 0,424 dengan *p-value* sebesar 0,672. Hasil menunjukkan bahwa *p-value* lebih dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar -0,026 lebih kecil dari t-tabel 1,96. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki berpengaruh tidak signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan hipotesis yang menyebutkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja secara tidak langsung ditolak.

### 4.1.6 Uji Mediasi

Uji Mediasi dilakukan untuk mendeteksi posisi variabel mediasi dalam model. Pengujian mediasi dilakukan melalui metode yang dikembangkan oleh Sobel yang dikenal sebagai uji sobel (Sobel test) dengan *Software Free Statistic Calculation for Sobel Test versi 4.0*. Berikut ini adalah hasil perhitungan melalui *Software Free Statistic Calculation for Sobel Test versi 4.0*.

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Mediasi**



Sumber: Hasil output Sobel Test versi 4.0, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan uji mediasi di atas, menunjukkan angka-angka *sobel test statistic* untuk hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar -0,56459045. Hasil uji mediasi tersebut lebih kecil dari t-tabel yaitu 1,64 dan nilai *One-tailed probability* 0.28617618 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

## 4.2 Pembahasan

Pada pembahasan ini akan dilakukan pembahasan yang bertujuan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Selanjutnya akan membahas mengenai penerimaan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan fakta atau penolakan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan penjelasan. Dalam perhitungan ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dan perhitungannya menggunakan bantuan program software Smart PLS. Secara keseluruhan pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja sebagai berikut:

### 4.2.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar 0,699  $p\text{-value} < 0,000$ . Hal ini dikarenakan  $p\text{-value}$  sebesar  $< 0,000$  berada dibawah Alpha 5%, maka dapat dinyatakan berpengaruh secara signifikan. Karena koefisien jalur bertanda positif yakni sebesar 0,699 maka mengindikasikan bahwa pengaruh keduanya searah. Artinya, jika semakin baik kualitas lingkungan kerja pada PT. Sinar Sosro maka semakin baik pula kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya jika semakin rendah ataupun menurun lingkungan kerja maka akan semakin menurun kinerja karyawannya.

Dalam penelitian ini lingkungan kerja dibentuk melalui 12 item dalam 2 indikator yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Berdasarkan nilai *loading factor* adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,798 sehingga indikator lingkungan fisik pada item Pembuangan sampah rutin dilakukan oleh petugas kebersihan adalah indikator yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel lingkungan kerja. Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini terdiri dari

beberapa indikator antara lain kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Berdasarkan nilai *loading factor* adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,898 sehingga indikator kualitas pada item selalu melakukan suatu pekerjaan dengan teliti dan jujur, sehingga indikator item selalu melakukan suatu pekerjaan dengan teliti dan jujur yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel kinerja karyawan.

Menurut (Kuswandi, 2004) salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam perusahaan, yang akan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak et al., 2021) penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Moulana et al., 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Menurut (Sunyoto, 2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melanjutkan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan kinerja karyawan.

PT. Sinar Sosro 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.

Menjaga kebersihan dan kelestarian lingkungan menjadi keharusan umat manusia, karena Allah sangat menyukai keindahan dan kebersihan, lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi kerja dan semangat untuk bekerja (Nitisemito, 1986:191). Di dalam islam sifat atau kepribadian seseorang menentukan apakah seseorang dapat bekerjasama serta dapat menciptakan suasana kerja yang baik di dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dalam islam dapat berarti menjalin silaturahmi antar karyawan, tolong menolong serta bersikap sopan dan santun terhadap sesama. Sehingga dengan demikian dapat terciptanya keharmonisan antar karyawan baik atasan maupun bawahan. Jika hal tersebut dapat diterapkan, akan dapat memicu seorang karyawan untuk selalu bekerja dalam dan memberi hasil kerja yang terbaik untuk organisasi. Dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 159, yang berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ  
وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

*Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan*

*tekad, maka bertakwallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwah kepada-Nya. (QS. Ali-Imran:159)*

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwasannya atasan berperan dalam memberikan teladan bagi orang-orang di lingkungan dan bersikap ramah serta penyayang kepada semua orang. Tidak hanya atasan, karyawan yang lainpun harus bersikap lemah lembut, sopan dan saling memaafkan. Dan musyawarah adalah sebagai penghubung antara karyawan satu dengan karyawan yang lain agar tidak terjadi kesalahpahaman serta bermusyawarah adalah jalan untuk penyelesaian suatu masalah. Sehingga dengan itu lingkungan akan tetap kondusif serta pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.

#### **4.2.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui disiplin kerja**

Berdasarkan hasil tes mediasi melalui uji sobel dapat dilihat bahwa terdapat tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Jika dilihat dari *Indirect effect* dengan menggunakan *Software smrtPLS* diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja hal ini dapat dibuktikan dengan koefesien pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar -0.026, Nilai T-statistik sebesar 0.424 dengan *p-value* sebesar 0,672 berada di bawah Alpha 5%, maka dapat dinyatakan berpengaruh secara tidak signifikan. Sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa yang sebelumnya lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi dengan adanya disiplin kerja membuat lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini lingkungan kerja dibentuk melalui 12 item dalam 2 indikator yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Berdasarkan nilai *loading factor* adalah tertinggi

dengan nilai sebesar 0,798 sehingga indicator lingkungan fisik pada item Pembuangan sampah rutin dilakukan oleh petugas kebersihan adalah indicator yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel lingkungan kerja. Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa indicator antara lain kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Berdasarkan nilai *loading factor* adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,898 sehingga indicator kualitas pada item selalu melakukan suatu pekerjaan dengan teliti dan jujur, sehingga indicator item selalu melakukan suatu pekerjaan dengan teliti dan jujur yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel kinerja karyawan. Dan variabel mediasi yaitu disiplin kerja dalam penelitian ini terdiri dari 3 indikator yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Berdasarkan nilai *loading factor* adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,792 sehingga indicator disiplin tanggung jawab dengan item Saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggungjawab jujur yang paling berpengaruh untuk membentuk disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penunjang kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, karena mengukur kinerja karyawan manajer harus menggunakan strategi untuk menggerakkan para karyawan untuk disiplin, misalnya karyawan harus mentaati apa yang dilakukan dalam standar operasional prosedur yang ada dalam perusahaan tersebut sehingga mampu memberikan kontribusi besar kepada kinerja karyawan. Hal itu berguna untuk kemajuan perusahaan. Disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2001:193) adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal ini dikarenakan apabila tingkat lingkungan kerja yang kondusif diikuti dengan disiplin kerja yang semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya apabila tingkat lingkungan kerja tidak kondusif diikuti dengan disiplin kerja yang semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang

dikembangkan oleh Rivai Menurut Rivai (2006:444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Yudiningsih et al., 2016) Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa ada hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Hasil jawaban responden mengenai penelitian pada PT. Sinar Sosro kota Malang menunjukkan bahwasanya disiplin kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Sinar Sosro masih belum maksimal karena belum menggunakan standar yang baik sehingga karyawan cenderung melakukan tindakan tidak disiplin. Ketidaksiplinan yang dilakukan karyawan PT. Sinar Sosro menjadikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai secara optimal. Mulai dari terjadinya keterlambatan karyawan dalam menangani tugas hingga penyelesaiannya. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan PT. Sinar Sosro yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Selain itu, lingkungan kerja dalam PT. sinar sosro juga kurang kondusif karena desain tempat kerja yang kurang menarik, ruangan kerja kurang luas sehingga terjadi penumpukan barang produksi di berbagai tempat. Perbaikan terhadap lingkungan kerja dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan kenyamanan, ketenangan dan suasana kerja yang kondusif. Selain itu hubungan antar karyawan juga perlu diperhatikan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti kecemburuan sosial, konflik di tempat kerja, dan hubungan yang kurang harmonis lainnya.

Lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung di tempat bekerja kerap kali menimbulkan masalah terutama kurang nyamannya karyawan dalam bekerja. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja cenderung akan menurunkan keinginan karyawan untuk bekerja sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Namun demikian, tingkat disiplin karyawan yang baik akan membantu karyawan mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi kerap menghasilkan kinerja yang baik dan tinggi pula. Artinya, tingkat disiplin yang tinggi tanpa di dukung oleh lingkungan kerja yang baik belum mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan sehingga perlu adanya dukungan antara keduanya.

Penelitian ini sejalan dengan (Syahrin, 2018) yang meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Ayu Indah *Tour And Travel* Lamongan, penelitian tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak bisa menjadi jembatan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan oleh (Inbar et al., 2016) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori menurut (Nitisemito, 1982:84) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Islam mengajarkan pada umatnya agar hidup disiplin dengan bekerja keras hidup teratur, bersungguh-sungguh dan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya agar memperoleh kebahagiaan dunia dan akirat. Disiplin adalah kepatuhan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan seseorang untuk patuh kepada keputusan, peraturan dan perintah yang berlaku. Dengan kata lain

disiplin adalah proses mentaati ketentuan yang sudah ada. Dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 59 dijelaskan sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ  
وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ ءَاخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

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

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

Allah Ta'ala mengecualikan orang-orang yang mempunyai empat kriteria. kriteria yang pertama yaitu: keimanan yang tidak dicampuri dengan keraguan dan kebimbangan terhadap perkara iman yang dijelaskan Rasulullah saat ditanya Jibril. Rasulullah bersabda: kamu beriman kepada Allah, Malaikat-malaikat-Nya, para Rasul-Nya, hari akhir, dan beriman kepada qadar dan buruk". Kedua: ikhlas karena Allah mengikuti sunnah Rasulullah. Ketiga: saling menasehati untuk mentaati kebenaran. Keempat: sabar dan mentaati Allah dan terhadap takdir Allah (Syaiikh Muhammad bin Shalih: 556-561)

Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, ketaatan terhadap ketentuan yang ada adalah sebuah kewajiban, karena hal itu akan memberikan keuntungan yang baik pada masing-

masing individu maupun kelompok, dapat diartikan bahwa disiplin seorang pegawai pada peraturan kantor mampu memberikan dampak positif pada kinerja dan memberikan keuntungan pada pegawai dan perusahaan



## **BAB V**

### **PENUTUP**

Dalam bab ini menjelaskan kesimpulan atas hasil pengujian berdasarkan pada rumusan masalah dan hipotesis. Dalam bab ini juga memberikan saran atas dasar hasil penelitian. Kesimpulan dan saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini artinya Artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur dan sobel test menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa yang sebelumnya lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi dengan adanya disiplin kerja membuat lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan bahwa disiplin kerja bukan menjadi faktor karyawan untuk meningkatkan lingkungan kerja mereka agar kinerja mereka juga meningkat.

#### **5.1 Saran**

1. Bagi perusahaan

Meningkatkan sistem lingkungan kerja yang kondusif dalam perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, dengan adanya lingkungan akan berpengaruh juga kepada kinerja karyawan, peran pemimpin dalam memberikan arahan, bimbingan, petunjuk

serta evaluasi berkenaan pelaksanaan tugas dan pekerjaan, sehingga dapat mewujudkan kondusifitas di tempat kerja. Selain itu disiplin kerja juga harus lebih ditingkatkan dengan adanya pemberian motivasi agar memacu semangat kerja bagi setiap karyawan diperusahaan.

## 2. Bagi Akademisi

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

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mengembangkan serta lebih banyak menggunakan variabel dan melibatkan banyak responden dalam melakukan penelitian sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih baik. Selain itu juga bisa memperluas pembahasan yang ada dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah dan Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. ANDI.
- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit ANDI.
- Aji, O. A., & Budianto, T. (2015). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA ( PERSERO ) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I JAKARTA*. 3(1).
- Arikunto. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. PT Rineka Cipta.
- Dharma. (1991). *Manajemen Prestasi*. Rajawali Press.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guntur. (1996). *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Airlangga.
- Hasibuan, M. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit Haji Masagung.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Inbar, N. R. D., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 3027–3052.
- Kuswandi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Elex Media.
- Mailiana, Hayati, D., & Rahayu, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada di PT. Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin. *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 109–122.
- Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. (2002a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. (2002b). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-1*. PR Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2009). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rajawali Press.

- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. UIN Maliki Press.
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.
- Nitisemito, A. (1982). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan Ketiga. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. (1986). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Permadi, I. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PADA CV ALAM HIJAU SUKABUMI. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 24–31.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori edisi Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik, Edisi Pertama*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Indonesia Sosial Teknologi*, Vol. 2, No(2745–5254).
- Sugiono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi R&D*. Alfabeta.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Supriyanto, A. S. dan M. M. (2010). *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Maliki Press.
- Supriyanto, A. S. dan V. M. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisioner, dan Analisis Data*. UIN Maliki Press.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 8(4), 1–12. <https://ekobis.stieriau->

akbar.ac.id/index.php/ekobis/article/view/11/9

Syahrin, A. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT. Ayu Indah Tour and Travel Lamongan)*. Uin Maulana Malik Ibrahim Malang.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.

Yudiningsih, N. M. D., Yudiatmaja, F., & Yulianthini, N. N. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4.



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitin

Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Kuisisioner

Lampiran 3 Hasil Uji Smartpls

Lampiran 4 Bukti Konsultasi

Lampiran 5 Biodata Peneliti



**Lampiran 1****KUESIONER PENELITIAN****“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA PADA PT SINAR SOSRO MALANG”**

Yth,

Bapak/ Ibu/ Saudara/I Responden

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Hikmah Megawati (16510069) Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Oleh Disiplin Kerja pada PT Sinar Sosro Malang”. Maka dari itu, saya mohon kesediaan dari responden untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan benar. Semua informasi yang saya terima dari hasil kuesioner ini akan bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis saja. Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Hikmah Megawati



### III. DAFTAR PERTANYAAN

#### A. LINGKUNGAN KERJA (X)

<b>LINGKUNGAN KERJA FISIK</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1. Sirkulasi udara di tempat kerja kurang memadai sehingga mengganggu kelancaran saya dalam bekerja					
2. Jumlah sumber cahaya yang terpasang di dalam ruang kerja sudah cukup memadai					
3. Pendistribusian cahaya di tempat kerja sudah merata sehingga tidak menyilaukan mata, dan hal ini membuat saya merasa nyaman dalam bekerja					
4. Kondisi lingkungan kerja saya di perusahaan selalu bersih dan tertata rapi					
5. Pembuangan sampah rutin dilakukan oleh petugas kebersihan					
6. Tersedia air bersih di tempat kerja saya					
<b>LINGKUNGAN KERJA NON FISIK</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1. Atasan memberikan dukungan dan bimbingan					

kepada saya dalam penyelesaian pekerjaan					
2. Atasan berlaku adil pada karyawan					
3. Saya tidak diberi kebebasan oleh atasan untuk bekerja sama dengan rekan kerja yang lain dalam melaksanakan tugas					
4. Saya selalu menawarkan solusi untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan bila ada rekan kerja yang mengalami kesulitan					
5. Dalam melaksanakan pekerjaan saya merasa sangat terbantu dengan adanya tim kerja					
6. Saya merasa hubungan yang akrab antar rekan kerja tidak terjalin					

**B. DISIPLIN KERJA (Z)**

<b>DISIPLIN WAKTU</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1. Saya selalu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
2. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan					

<b>DISIPLIN PERATURAN</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1. Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan					
2. Saya tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
3. Saya selalu melakukan absensi sesuai dengan peraturan perusahaan					
<b>DISIPLIN TANGGUNG JAWAB</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1. Apabila ada pekerjaan tambahan saya dapat mengerjakan tepat waktu					
2. Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai					
3. Saya menggunakan fasilitas di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku					
4. Saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggungjawab					

**C. KINERJA KARYAWAN (Y)**

<b>KUANTITAS</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1. Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan perusahaan					
2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan					
<b>KUALITAS</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP					
2. Saya selalu melakukan suatu pekerjaan dengan teliti dan jujur					
<b>KETEPATAN WAKTU</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1. Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
2. Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan					

Lampiran 2

**TABULASI DATA HASIL KUISIONER**

LINGKUNGAN KERJA (X)											
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4
3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	3	4	5	5	3	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
3	5	5	3	4	3	2	3	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4
3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4
3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5
5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4
3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5
5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5
3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3
5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4

4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
5	3	4	3	2	2	4	2	4	5	4	5
4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4
4	4	3	4	4	5	2	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4
5	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4
3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
3	4	3	5	2	4	2	3	4	4	4	4
5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3

### KINERJA KARYAWAN (Y)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
4	5	4	5	3	5
4	4	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3
5	4	5	5	4	5
4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	4
5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	4
4	5	4	5	4	5
5	5	4	4	5	4
3	4	4	5	4	5
3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4
4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	4

5	5	5	5	4	4
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5
4	5	5	4	4	5
3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	2
4	4	5	5	3	5
5	5	5	5	5	3
5	4	5	5	3	5
4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	5	5	3	4	5
3	3	3	3	2	3
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5
4	4	5	4	5	5
4	5	5	4	4	4
4	4	3	4	3	5
4	3	3	3	3	4
4	5	4	5	4	4
3	3	5	3	4	4
4	5	4	5	5	4
4	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	4
4	3	3	4	5	5
3	2	2	3	3	4
4	5	4	4	5	4
3	3	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3
4	5	5	5	5	4

DISIPLIN KERJA (Z)								
Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	4	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	3	4	4	4	4	3	3

3	5	3	5	5	5	5	3	3
4	3	3	4	4	3	3	3	4
5	4	4	4	5	3	3	3	4
4	4	4	4	4	5	4	3	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	2	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	4	4	4
4	5	4	4	5	5	4	4	4
4	4	3	4	5	5	5	4	4
5	4	4	4	5	5	5	4	4
5	4	4	4	5	5	5	4	4
4	5	4	4	5	5	5	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4	4
5	4	5	5	3	3	3	5	4
4	5	4	4	4	5	4	5	4
4	4	5	4	5	3	5	5	4
5	5	5	4	5	4	5	5	4
4	4	4	5	4	5	5	5	4
3	3	4	4	5	5	5	5	4
5	4	4	3	5	5	4	3	5
4	5	5	4	5	5	5	3	5
5	4	4	5	4	4	4	4	5
5	4	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	4	4	3	4	5	4	4	5
4	4	5	4	5	5	4	4	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5
5	4	4	5	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	3	4	5	4	5	3	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	5
2	3	2	3	2	2	5	5	5
4	4	3	3	3	3	5	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5	5
5	4	5	5	4	4	5	5	5
4	3	4	4	5	4	5	5	5
4	5	4	4	5	4	5	5	5

3	3	3	3	3	5	5	5	5
3	4	4	4	4	5	5	5	5
4	3	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	3	5	3	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5



Lampiran 3

HASIL UJI SMARTPLS

Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1	0,687	Valid
	X2	0,686	Valid
	X3	0,762	Valid
	X4	0,768	Valid
	X5	0,798	Valid
	X6	0,720	Valid
	X7	0,747	Valid
	X8	0,650	Valid
	X9	0,720	Valid
	X10	0,662	Valid
	X11	0,633	Valid
	X12	0,688	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,817	Valid
	Y2	0,881	Valid
	Y3	0,875	Valid
	Y4	0,898	Valid
	Y5	0,789	Valid
	Y6	0,698	Valid
Disiplin Kerja	Z1	0,634	Valid
	Z2	0,652	Valid
	Z3	0,684	Valid
	Z4	0,626	Valid
	Z5	0,769	Valid
	Z6	0,761	Valid
	Z7	0,854	Valid
	Z8	0,708	Valid
	Z9	0,792	Valid

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

**Nilai Diskriminan Validity**

Variabel	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	Keterangan
X1	0,687	0,669	-0,198	Valid
X2	0,686	0,687	-0,304	Valid
X3	0,762	0,497	-0,383	Valid
X4	0,768	0,574	-0,259	Valid
X5	0,798	0,362	-0,214	Valid
X6	0,720	0,269	-0,196	Valid
X7	0,747	0,373	-0,203	Valid
X8	0,650	0,272	-0,099	Valid
X9	0,720	0,271	-0,131	Valid
X10	0,662	0,349	-0,162	Valid
X11	0,633	0,480	-0,116	Valid
X12	0,688	0,427	-0,201	Valid
Y1	0,523	0,817	-0,114	Valid
Y2	0,59	0,881	-0,189	Valid
Y3	0,539	0,875	-0,063	Valid
Y4	0,586	0,898	-0,198	Valid
Y5	0,484	0,789	0,118	Valid
Y6	0,601	0,698	-0,195	Valid
Z1	-0,034	-0,066	0,634	Valid
Z2	-0,026	-0,038	0,652	Valid
Z3	-0,15	-0,043	0,684	Valid
Z4	-0,112	0,041	0,626	Valid
Z5	-0,266	-0,25	0,769	Valid
Z6	-0,164	-0,078	0,761	Valid
Z7	-0,34	-0,21	0,854	Valid
Z8	-0,245	-0,055	0,708	Valid
Z9	-0,273	0,008	0,792	Valid

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

**Uji Validitas Diskriminan ( $\sqrt{AVE}$ )**

Variabel	$\sqrt{AVE}$	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,506	Valid
Kinerja Karyawan	0,687	Valid
Disiplin Kerja	0,529	Valid

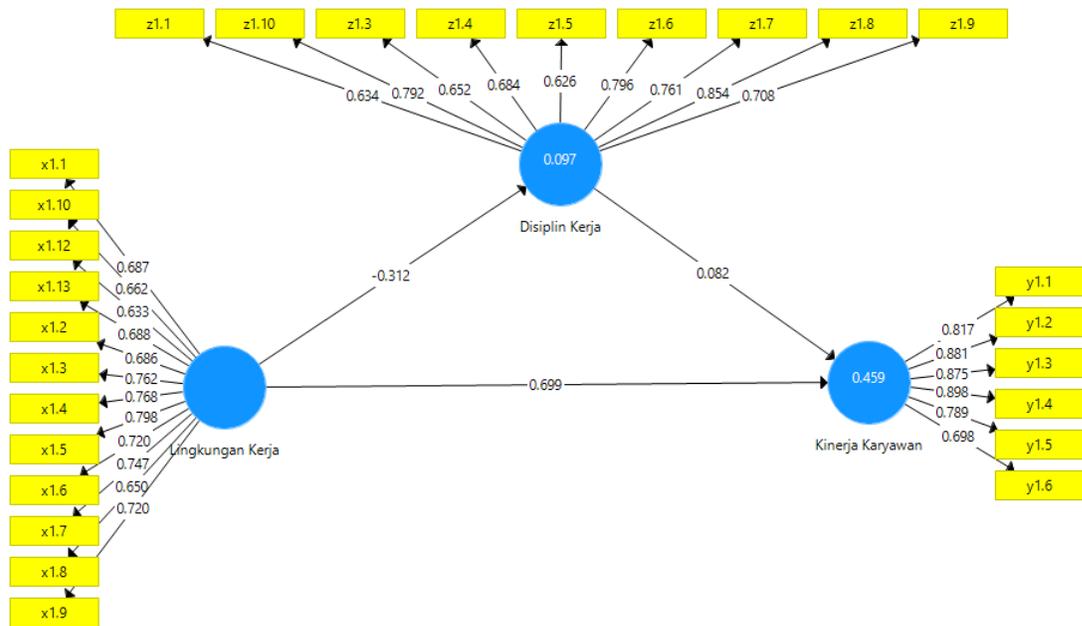
Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

**Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Variabel	Composite Reliability	Cronbach alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,925	0,914	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,929	0,070	Reliabel
Disiplin Kerja	0,909	0,897	Reliabel

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

**Model Struktural**



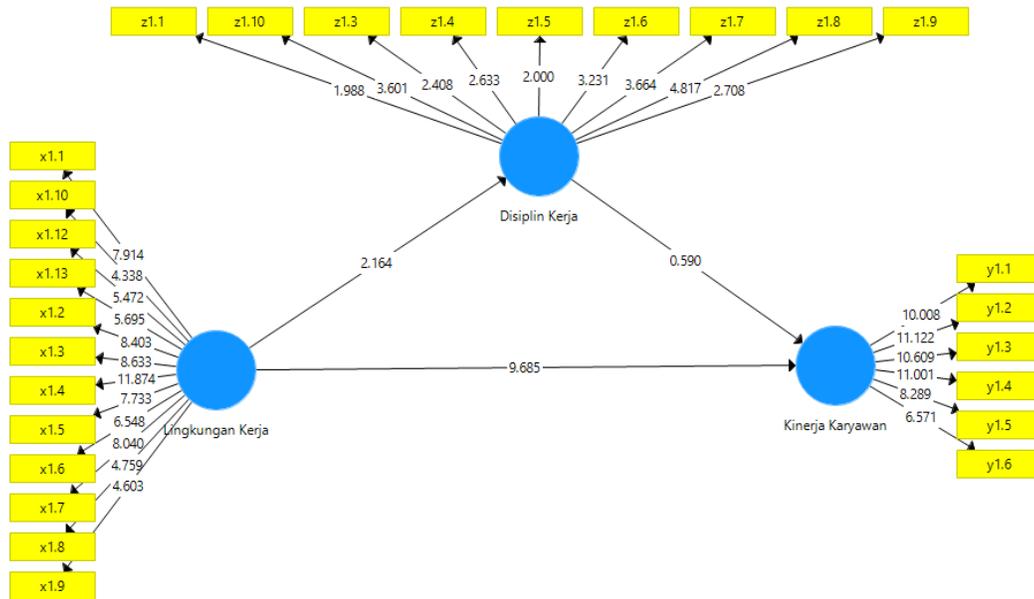
Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

**Hasil Pengujian Goodness of Fit**

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,459	0,438
Disiplin Kerja	0,097	0,08

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

### Pengujian Hipotesis



Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

### Pengujian Langsung dan Tidak Langsung

Total Effects (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

Variabel	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic ( O/SDEV )	P-Value
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,699	0,719	0,072	9,685	0,000
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	-0,312	-0,383	0,144	2,164	0,031
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,026	-0,031	0,06	0,424	0,672

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

**Lampiran 4****BUKTI KONSULTASI**

Nama : Hikmah Megawati

NIM/Jurusan : 16510069/Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT Sinar Sosro Malang

No	Tanggal	Materi Konsultasi	TTD Pembimbing
1	02-03-2020	Pengajuan judul baru	1 
2	19-03-2020	Revisi bab 1	2 
3	23-03-2020	Revisi bab 1	3 
4	27-03-2020	Bimbingan bab 1 dan 2	4 
5	31-03-2020	Revisi proposal skripsi	5 
6	03-04-2020	ACC proposal skripsi	6 
7	22-04-2020	Seminar proposal	7 
8	17-07-2020	Konsul Kuesioner	8 
9	26-11-2020	Konsul bab 4 dan 5	9 
10	28-11-2020	Revisi bab 4 dan 5	10 
11	01-12-2020	Revisi bab 4 dan 5	11 
12	28-12-2020	ACC skripsi	12 
13	25-03-2021	Ujian Skripsi	13 

**Lampiran 5****BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Hikmah Megawati  
 Tempat, tanggal lahir : Malang, 5 Juni 1998  
 Alamat : Jl. Laks Martadinata 7/65 Malang  
 Telepon/HP : 082141466817  
 E-mail : megahikma555@gmail.com  
 Instagram : hikmamega

**Pendidikan Formal**

2002 – 2004 : TK Muslimat NU 03 Malang  
 2004 – 2010 : SD Negeri Sukoharjo 1 Malang  
 2010 – 2013 : SMP Negeri 2 Malang  
 2013 – 2016 : SMA Negeri 6 Malang  
 2016 – 2020 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam  
 Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

**Pendidikan Non Formal**

2016 – 2017 : Program Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki Malang  
 2017-2018 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

**Pengalaman Organisasi**

- Ketua IPPNU Ranting Kebalen Kotalama 2010-sekarang
- Anggota Fatayat NU Ranting Kebalen Kotalama 2010-sekarang
- Anggota HMJ Manajemen UIN Maliki Malang 2016-2017
- Anggota DEMA FE UIN Malang 2017-2018

**Aktivitas dan Pelatihan**

- Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2016

- Peserta Sosialisasi Manasik Haji Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maliki Malang Tahun 2016
- Peserta Pelatihan "Turnitin" Perpustakaan Pusat UIN Maliki Malang
- Peserta Pelatihan PLS Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2019
- Peserta Muwadaah MSAA UIN Maliki Malang





**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  
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA  
NIP : 19761210 200912 2 001  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Hikmah Megawati  
NIM : 16510069  
Handphone : 082141466817  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Email : megahikma555@gmail.com  
Judul Skripsi : “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT Sinar Sosro Malang”

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

<b>SIMILARTY INDEX</b>	<b>INTERNET SOURCES</b>	<b>PUBLICATION</b>	<b>STUDENT PAPER</b>
<b>15%</b>	<b>9%</b>	<b>8%</b>	<b>0%</b>

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

Malang, 5 April 2021  
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA  
NIP 197612102009122 001