

PENJELASAN HASIL CEK PLAGIARISME

1. NAMA JURNAL : JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN VOL. 17 NO. 2
TAHUN 2015
2. JUDUL : HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KINERJA KARYAWAN
3. HASIL CEK : 38%
4. PENJELASAN :

SEBAGIAN BESAR SAMA DENGAN KUTIPAN PADA ARTIKEL-ARTIKEL YANG DIPUBLIKASIKAN PADA JURNAL-JURNAL LAIN SETELAH PENERBITAN ARTIKEL JURNAL DI JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN VOL. 17 NO. 2 TAHUN 2015 SEBAGAIMANA DAPAT DIAKSES PADA LINK DI BAWAH INI.

• Word Count: 5879

Plagiarism Percentage

38%

sources:

- 1 6% match (Internet from 28-Aug-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/53824-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-dan-disiplin-k.pdf>

- 2 5% match (Internet from 02-Jun-2017)
<http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/19348>

- 3 2% match (Internet from 28-Aug-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/54167-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf>

- 4 2% match (Internet from 20-Jul-2017)
<http://repository.petra.ac.id/17243/>

- 5 2% match (Internet from 25-Apr-2016)
<http://www.e-jurnal.com/search/label/Jp%20Manajemen%20dd%202016?max-results=10>

- 6 1% match (Internet from 25-Nov-2015)
<http://ejournal-st.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/8872/8622>

- 7 1% match (Internet from 03-Oct-2016)
<https://www.scribd.com/document/322542703/Pengaruh-Disiplin-Kerja-dan-Lingkungan-Kerja-Fisik-Serta-Lingkungan-Kerja-Non-FisikTerhadap-Kinerja-Karyawan-padaPT-Telekomunikasi-Indonesia-Tbk-Witel>

- 8 1% match (Internet from 07-Jul-2017)
<http://uad.portalgaruda.org/?article=358838&mod=viewarticle&ref=browse>

- 9 1% match (Internet from 11-Aug-2017)
<http://digilib.uinsby.ac.id/18535/7/Bab%204.pdf>

- 10 1% match (Internet from 19-Jul-2017)
http://eprints.uny.ac.id/38856/1/MukhlisRiyadi_09408144035.pdf

- 11 1% match (Internet from 19-Sep-2017)
<http://repository.uinsu.ac.id/1743/1/tesis%20Mhammad%20Fahri.pdf>

- 12 1% match (Internet from 27-Jul-2017)
http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf

- 13 1% match (Internet from 04-Apr-2017)
<http://etheses.uin-malang.ac.id/5703/1/12510151.pdf>

- 14 1% match (Internet from 29-Aug-2017)
http://eprints.uny.ac.id/46175/1/RicoDuoctoPakpahan_12808141082.pdf

- 15 1% match (Internet from 14-Jun-2016)
<http://lib.unnes.ac.id/17923/1/7311409036.pdf>

- 16 1% match (Internet from 13-Aug-2017)
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/6066/5565>

- 17 1% match (Internet from 09-Sep-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/87499-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non.pdf>

- 18 < 1% match (Internet from 27-Jul-2016)
<http://www.slideshare.net/faisalsyh/skripsi-pt-pelita-air>

- 19 < 1% match (Internet from 07-Apr-2016)
<http://jurnal.fekon.unand.ac.id/mhs/submi3/index.php/S1MM/article/download/26/37>

- 20 < 1% match (Internet from 30-Jun-2015)
<http://jorn.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/download/4469/4353>

- 21 < 1% match (Internet from 31-Oct-2016)
<http://kardie.blog.undip.ac.id/2009/09/15/analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-prestasi-kerja/>
- 22 < 1% match (Internet from 15-Feb-2017)
<http://repository.unand.ac.id/23902/1/Proceeding%20SEMNAS%20final.pdf>
- 23 < 1% match (Internet from 13-Apr-2015)
<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/viewFile/6335/5826>
- 24 < 1% match (Internet from 19-Apr-2015)
<http://all-2015-huffingtonpost.com/>
- 25 < 1% match (Internet from 09-Jun-2017)
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/21351/1/HARYANTO-FPS.PDF>
- 26 < 1% match (Internet from 13-Aug-2017)
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/6092/5590>
- 27 < 1% match (Internet from 03-Jul-2014)
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/39897/4/Chapter%20II.pdf>
- 28 < 1% match (Internet from 22-Jun-2017)
<http://eprints.ums.ac.id/43251/18/NASKAH%20PUBLIKASI%20FIX.pdf>
- 29 < 1% match (Internet from 28-Oct-2015)
<http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/download/5252/3982>
- 30 < 1% match (Internet from 22-Jun-2017)
http://eprints.ums.ac.id/29283/14/02_NASKAH_PUBLIKASI.pdf
- 31 < 1% match (Internet from 12-Aug-2017)
<https://www.scilit.net/journals/21015/0/10/Newest>
- 32 < 1% match (Internet from 19-Sep-2017)
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33261/1/DEWI%20EKA%20PUTRI.pdf>
- 33 < 1% match (Internet from 15-Mar-2015)
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/12145/SKRIPSI%20LENGKAP-FEB-AKUNTANSI-STEFANI%20IRENE.pdf?sequence=1>
- 34 < 1% match (Internet from 13-Aug-2017)
<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/index/search/authors?authorsPage=172&searchInitial=>
- 35 < 1% match (Internet from 28-Sep-2016)
<https://pt.scribd.com/doc/306012211/ROSSY-LESTARI-Pengaruh-Disiplin-Kerja-Dan-Lingkungan-Kerja-Terhadap-Kinerja>
- 36 < 1% match (Internet from 25-Jul-2016)
<https://www.scribd.com/doc/126324213/Unud-382-1739441302-Pengaruh-Kompensasi-Dan-Lingkungan-Kerja-Non-Fisik-Terhadap-Disiplin>
- 37 < 1% match (Internet from 30-Sep-2016)
<https://es.scribd.com/doc/76630084/Skrripsi-regina-Aditya-Reza-2>
- 38 < 1% match (Internet from 11-Sep-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/102780-ID-pengaruh-kepemimpinan-asuransi-dan-lingk.pdf>
- 39 < 1% match (Internet from 16-Sep-2017)
<http://thesis.binus.ac.id/Doc/WorkingPaper/2014-1-00452-MN%20WorkingPaper001.pdf>
- 40 < 1% match (Internet from 11-Aug-2017)
<http://digilib.uinsby.ac.id/19136/7/Bab%204.pdf>
- 41 < 1% match (Internet from 11-Aug-2017)
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/25023/SKRIPSI%20LENGKAP-FEB-MANAJEMEN-NURUL%20SMA.pdf?sequence=1>
- 42 < 1% match (Internet from 02-Feb-2015)
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/11580/SKRIPSI.pdf?sequence=1>

- 43 < 1% match (Internet from 03-Aug-2015)
<http://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1826/1671>
- 44 < 1% match (Internet from 17-Jun-2017)
<http://eprints.ums.ac.id/43227/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
- 45 < 1% match (Internet from 03-Feb-2015)
<http://thesis.binus.ac.id/DocLain-lain/2012-2-00762-AK%20WorkingPaper001.pdf>
- 46 < 1% match (Internet from 19-Aug-2017)
http://dewey.petra.ac.id/catalog/fit_detail.php?knokat=34192
- 47 < 1% match (Internet from 29-Jul-2015)
<http://www.docstoc.com/docs/138157859/Analisis-Pengaruh-Kecerdasan-Intelektual-Kecerdasan-Emosi-dan-Kecerdasan-Spiritual-te-rhadap-Kinerja-Karyawan>
- 48 < 1% match (Internet from 12-Sep-2017)
<http://eprints.uny.ac.id/13860/1/Skripsi.pdf>
- 49 < 1% match (Internet from 22-Sep-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/132491-ID-none.pdf>
- 50 < 1% match (Internet from 16-Jun-2015)
<http://indraputrabintan.blogspot.com/2012/03/kinerja.html>
- 51 < 1% match (Internet from 31-Jul-2016)
<https://ml.scribd.com/doc/237479676/ANALISIS-KEBERADAAN-PASAR-INDUK-PUSPA-AGRO-TERHADAP-DAMPAK-SOSIAL-DAN-EKONOMI-PEDAGANG>
- 52 < 1% match (Internet from 08-Jul-2014)
<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/6568/5836>
- 53 < 1% match (Internet from 31-Dec-2014)
<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/download/7664/5758>
- 54 < 1% match (Internet from 13-Apr-2016)
<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/viewFile/8289/7021>
- 55 < 1% match (Internet from 30-Jan-2016)
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/11332/PENGARUH%20TINGKAT%20PENDIDIKAN%2c%20PENDAPATAN%2c%20DAN%20KUALITAS%20PELAYANAN%20FISKUS%20TERHADAP%20KEPATUHAN%20WAJIB%20PAJAK.pdf?sequence=1>
- 56 < 1% match (Internet from 21-Oct-2015)
<http://ged-economic.blogspot.com/>
- 57 < 1% match (Internet from 03-Jun-2017)
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/24289/SKRIPSI%20SYAMSUI%20ANWAR.pdf?sequence=1>
- 58 < 1% match (Internet from 29-Aug-2017)
http://eprints.uny.ac.id/49022/1/DanielAriestaChristie_11408144061.pdf
- 59 < 1% match (Internet from 24-Jun-2016)
<http://docplayer.info/314253-Pengaruh-budaya-organisasi-lingkungan-kerja-fisik-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-summit-oto-finance-cabang-jember.html>
- 60 < 1% match (Internet from 23-Jun-2017)
http://eprints.ums.ac.id/26921/23/NASKAH_PUBLIKASI_ILMIAH.pdf
- 61 < 1% match (Internet from 14-Jul-2016)
<https://es.scribd.com/doc/146827606/CONTOH-SKRIPSI-PDAM>
- 62 < 1% match (Internet from 11-Sep-2017)
<http://repository.unib.ac.id/8320/2/1.II.III.1-14-riz-FE.pdf>
- 63 < 1% match (Internet from 16-Sep-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/98371-ID-pengaruh-peran-pemimpin-terhadap-kinerja.pdf>
- 64 < 1% match (Internet from 29-Apr-2015)
<http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJA/article/download/1679/1467>

65 < 1% match (Internet from 21-Oct-2010)
<http://elibrary.mb.ipb.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=mbipb-12312421421412-puriwidya-837&q=Variabel>

66 < 1% match (Internet from 30-Oct-2016)
<http://dokumen.tips/documents/analisis-2-contoh-skripsi.html>

67 < 1% match (Internet from 24-Jun-2016)
<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/14569/10540>

68 < 1% match (Internet from 12-May-2011)
<http://etd.eprints.ums.ac.id/8588/>

paper text:

JMK, VOL. 17, NO. 2, SEPTEMBER 2015, 135–144 DOI: 10.9744/jmk.17.2.135–144

ISSN 1411-1438 print / ISSN 2338-8234 online

4

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN Diah Indriani Suwondo1*, Eddy Madiono Sutanto1 2

31

Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra Jalan Siwalankerto 121–131 Surabaya 60236, Indonesia

34

*Penulis Korespondensi; Email: diah_11158@yahoo.com

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yakni mengambil semua populasi menjadi responden penelitian. Jumlah responden adalah 40 orang. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan uji kesahihan, uji keterandalan, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, tabulasi silang, analisis regresi linier berganda, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di kota Malang. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Kata kunci: Lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

5

Abstract This study was aimed to know the influence of work environment and work discipline to employee performance. This type of research was quantitative research. This study used census method, which taken all the population to survey respondents. The number of employee were 40 people. The techniques of - processing and analysis data used validity test, reliability test, classic assumption test, descriptive analysis, cross tabulation, linear regression analysis, and coefficient of determination analysis. The study stated that the influence of work environment and work discipline to employee performance of bank's employees in Malang city had influence by individually and influence by simultaneously. A comfortable work environment and the high level of work discipline will to improve employee performance.

4

Keywords: Work environment, work discipline, employee performance Pendahuluan Konsep ruangan terbuka

merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk

64

membangun atmosfer kerja tanpa batas. Hal ini dapat dilihat pada desain kantor Google, terutama di Indonesia. Ruang- an kerja dengan pembatas yang minim dan setiap kar- yawan memiliki ukuran meja yang sama dapat mem- permudah karyawan untuk berinteraksi dan karyawan dapat melihat atasan secara langsung. Tersedianya ru- ang diskusi dan ruang santai memperlihatkan bahwa Google tidak mewajibkan karyawannya untuk beker- ja di meja. Hal ini bertujuan untuk mendukung tercipt- tanya ide-ide kreatif (Erry, 2014). Hasil penelitian yang dilakukan Cahyani dan Ar- dana (2013) menyebutkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Noriנגono, Hamid, dan Ruhana (2014) menyebutkan bahwa distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding

yang tepat, sirkulasi udara, dan suhu udara yang sesuai dengan ruangan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kurangnya distribusi cahaya dalam ruangan kerja akan mengakibatkan karyawan

tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Hasil penelitian yang 23

dilakukan oleh Agastia (2014) menyebutkan bahwa ketidakefektifan bekerja juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Febriani dan Indrawati (2013) dan Situngkir (2013) menyebutkan bahwa penjadwalan

kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. 1

Hasil penelitian yang dilakukan Sanjaya dan Indrawati (2014) menyebutkan bahwa pembinaan

hubungan antar karyawan dengan karyawan lain dan atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, yang nantinya akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. 1

Hasil yang diperoleh dari penelitian Setiawan dan Dewi (2014) adalah kerja sama antar karyawan

juga perlu - ditingkatkan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat dan sesuai target. 1

135 Pramana dan Sudharma (2013) menyebutkan bahwa disiplin kerja juga

akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh Rofi (2012) menyebutkan bahwa disiplin kerja 52

karyawan merupakan faktor yang paling dominan. Hal ini perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Dwipayana (2014) juga menyebutkan perusahaan harus memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan dan melakukan pengawasan yang lebih ketat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Krisnanda dan Sudibya (2014) dan Kepakisan (2014) menyebutkan bahwa perusahaan harus tegas dan tepat dalam memutuskan

sanksi apa yang akan diberikan kepada karyawan agar karyawan yang 1

melanggar aturan maupun tata tertib perusahaan tidak akan melakukan kesalahan yang sama. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parhusip, Musadieq, dan Nurtjahjono (2014) dan Ariana dan Riana (2013) menyebutkan bahwa sanksi yang diberikan

tidak hanya bagi karyawan yang datang terlambat atau pulang sebelum jam kerja berakhir, 1

tetapi

juga berlaku bagi karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. 1

Menurut Branham (2010), para atasan yang telah melakukan pengawasan lebih ketat tanpa didukung dengan kesediaan karyawan mengenai disiplin kerja, maka akan terus terjadi pelanggaran yang nantinya 1

akan berdampak terhadap kinerja karyawan (dalam Prabasari & Netra, 2013). Setiap perusahaan memiliki

lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi kinerja 59

karyawan. Suasana di tempat kerja pada Bank di kota Malang tergolong nyaman. Hal ini dikarenakan tersedianya AC (air condition) sebagai penunjang terciptanya suasana nyaman dan tingkat pencahayaan yang terang. Hanya saja, di tempat kerja tersebut tidak terlihat adanya jendela yang berfungsi sebagai perputaran udara. Di Bank tersebut terdapat beberapa ruang kerja yang tertata rapi, teratur dan sesuai dengan kebutuhan. Saat peneliti melakukan kunjungan jarang terlihat adanya komunikasi antara karyawan dengan pemimpin perusahaan dan terlihat beberapa karyawan keluar bersama saat jam istirahat. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kepantasan karyawan pada peraturan perusahaan, cara

ber-pakaian dan kesiapan karyawan dalam memperbaiki kesalahan. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini ingin

mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan. 46

Berdasarkan latar belakang di atas, maka ter-dapat tiga rumusan masalah dalam penelitian ini, 41

yaitu ingin mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan, apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah 15

untuk mengetahui apakah lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja - karyawan, dan mengetahui apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja 24

karyawan. Lingkungan Kerja Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah

keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan 14

(p.118). Nitisemito (2006) menyatakan bahwa lingkungan

kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya 18

(dalam Yasa & Utama, 2014). Menurut Wursanto (2009), lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama,

lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja 15

yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera 36

(dalam Dharmawan, 2011). Sedarmayanti (2007) membagi

lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan 13

berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara

(temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan 6

(dalam Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014). Disiplin Kerja Siagan (2014) menyatakan bahwa

1
disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2009). Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi ketidakefektifan, penyimpangan atau kelalaian

yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurcahyo, 2011).

1
Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2009, p. 825).

9
Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan

9
menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran

(Sutrisno, 2009). Perusahaan harus menciptakan peraturan atau tata tertib dalam pelaksanaan disiplin kerja. Peraturan atau tata tertib yang diciptakan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam perusahaan. Menurut Si-ngodimedjo (2002),

11
peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja, antara lain
1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
2) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama dalam perusahaan

(dalam Sutrisno, 2009). Hasibuan (2003)

7
menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik adalah apabila karyawan mematuhi peraturan, yakni karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur.

Tepat waktu, tertib dan teratur yang dimiliki oleh karyawan menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Kedua, berpakaian rapi. Berpakaian rapi juga didukung dengan seragam yang sesuai dengan atribut yang telah ditentukan. Karyawan yang menggunakan seragam dan atribut yang sesuai dengan ketentuan menandakan bahwa karyawan tersebut mematuhi peraturan perusahaan. Hal ini juga dapat memberikan kepercayaan diri kepada karyawan sehingga kinerja karyawan tersebut meningkat. Ketiga, mampu menggunakan perlengkapan kerja dengan hati-hati. Sikap hati-hati yang ditunjukkan karyawan dapat diartikan bahwa karyawan tersebut tidak menghindari dari kewajibannya. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja telah dimiliki oleh karyawan tersebut. Keempat, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Karyawan yang

61
mengikuti cara kerja dan peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka disiplin kerja

karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Kelima, memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tanggung jawab yang tinggi mempengaruhi disiplin kerja. Karyawan yang memiliki tanggung jawab terhadap segala sesuatu menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi (Ardiansyah & Wasilawati, 2014). Kinerja Karyawan Colquitt, LePine, dan Wesson (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku karyawan yang memberi kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi (dalam Wibowo, 2007, p.2). Kinerja karyawan

20
merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau

suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur

(Sedarmayanti, 2007.). Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja karyawan

adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012).

17

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas- nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

19

(dalam Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014). Menurut Tohardi (2002),

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, dan etika kerja,

47

mana- jemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi (dalam Indrajaya & Adhyani, 2013).

Pengukuran kinerja karyawan penting dilakukan. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui apakah karyawan mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau apakah karyawan menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan atau apakah hasil kinerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan yang

10

diharapkan.

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur.

50

Oleh karena itu, dibutuhkan ukuran kinerja yang bersifat kuantitatif atau dapat dihitung.

Suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama

39

(Wibowo, 2007, p.155; Abdullah, 2014, p.146). Pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek, yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi (Sutrisno, 2009).

Kerangka Berpikir Kerangka berpikir yang pertama dalam penelitian ini adalah ingin melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kerangka berpikir selanjutnya ingin melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kerangka berpikir yang terakhir ingin melihat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3

Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan variabel bebas yang masing-masing memiliki indikator. Indikator lingkungan kerja terdiri atas

suhu udara di tempat kerja, tata ruang di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, tingkat pencahayaan di tempat kerja, hubungan antar karyawan di tempat kerja,

21

dan hubungan karyawan dengan pemimpin perusahaan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2007). Indikator disiplin kerja adalah -

ketepatan waktu bekerja, kerapian berpakaian, kepatuhan pada peraturan perusahaan dan tanggung jawab

7

(Singodimedjo, 2002; Hasibuan, 2003). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang indikatornya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat inisiatif karyawan, dan kemampuan dalam bekerja sama (Bangun, 2012; Sutrisno, 2009). Gambar 1. Kerangka Berpikir Sumber: Sedarmayanti (2009); Sutrisno (2009); Ardiansyah dan Wasilawati (2014); bangun (2012); Sutrisno (2009)

Hipotesis Penelitian Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa

lingkungan kerja (fisik dan non fisik) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang di- 42

lakukan Cahyani dan Ardana (2013) menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penataan ruang ini harus didukung dengan distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara dan suhu udara sesuai dengan ruangan (Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014). Kurangnya distribusi cahaya dalam setiap ruangan karyawan akan mengakibatkan

karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Ketenangan bekerja 23

juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Agastia, 2014). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya,

dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap 17

kinerja karyawan. Menurut Rofi (2012), disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang paling dominan sehingga disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Perusahaan harus memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan dan melakukan pelanggaran yang lebih ketat untuk meningkatkan kinerja karyawan (Dwipayana, 2014). Sanksi yang diberikan harus tepat sehingga karyawan

yang melanggar aturan maupun tata tertib perusahaan tidak melakukan kesalahan 54

yang sama (Krisnanda & Sudibya, 2014). Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai disiplin

kerja dan kinerja karyawan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: 65

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja (Pramana & Sudharman, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Perasaan senang yang ditunjukkan oleh karyawan 1

dan kecocokan karyawan dengan peraturan perusahaan mencerminkan lingkungan kerja yang nyaman. Hal tersebut

dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Suryadi & Rosyidi, 2013). 1

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 12

Metode Penelitian Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). 3

Penelitian ini memiliki objek penelitian, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta karyawan suatu bank cabang kota Malang menjadi subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini 3

adalah karyawan tetap sebanyak 40 orang dan sampel dalam penelitian adalah

seluruh anggota populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan

51

metode sensus.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Pertama, lingkungan kerja adalah

3

kondisi tempat kerja (sarana dan prasarana) yang

memberikan pengaruh bagi diri sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator lingkungan kerja

18

adalah suhu udara di tempat kerja, tata ruang

di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, tingkat pencahayaan di tempat kerja,

17

hubungan antar karyawan di tempat kerja dan hubungan karyawan dengan pemimpin perusahaan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2007). Kedua,

disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan kekeliruan, penyimpangan atau kelalaian dalam melaksanakan pekerjaan.

1

Indikator disiplin kerja adalah ketepatan waktu bekerja, kerapian berpakaian, kepatuhan pada aturan perusahaan dan tanggung jawab (Singodi-medjo, 2002; Hasibuan, 2003). Ketiga, kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan

karyawan yang diukur secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai dengan cara memberikan kontribusi baik positif maupun negatif dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Indikator kinerja karyawan

7

adalah ketepatan

dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat inisiatif karyawan dan kemampuan karyawan dalam bekerja sama

7

(Bangun, 2012; Sutrisno, 2009).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket

48

tersebut terdapat dua jenis. Angket pertama yang diisi oleh karyawan tetap adalah mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja, terdapat juga profil responden (nama, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja dan bagian divisi) dan pertanyaan terbuka. Angket kedua yang diisi oleh kepala divisi adalah mengenai nama karyawan, bagian divisi dan kinerja karyawan.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert dalam bentuk pernyataan positif, terdiri atas skor 1 hingga 5 yang artinya sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan Program

3

SPSS for Windows version 19. Tahap-tahap pengolahan

data dalam penelitian ini terdiri atas uji kesahihan, uji keterandalan, dan uji asumsi klasik. Tujuan uji

44

kesahihan adalah untuk menunjukkan sejauh

mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Hasil uji

40

kesahihan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan sah dengan nilai Pearson Correlation di atas 0,3 (r kritis) dan

nilai Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 66

(Kuncoro, 2013, p.181). Tujuan uji keterandalan adalah untuk menunjukkan

sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa ada kesalahan dan menjamin pengukuran yang konsisten, 14

dengan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 56

(Kuncoro, 2013, p. 181). Hasil uji keterandalan dapat dilihat di Tabel 1. Tabel 1 Uji Keterandalan Variabel Cronbach Alpha Keterangan Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Kinerja Karyawan 0,931 0,909 0,909 Terandal Terandal Terandal Tujuan tahap pengolahan data yang terakhir adalah untuk mengetahui pola dan varian serta kelinieritasan suatu data (Kuncoro, 2013),

yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji 22

heteroskedastisitas. Berdasarkan

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dan analisis grafik (normal P-P plot), 55

hasil

uji normalitas dinyatakan berdistribusi normal dengan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 49

dan

titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal (normal) 45

P-P plot (Priyatno, 2012, p.51 & 53). Hasil uji multikolinearitas juga dinyatakan

tidak terjadi korelasi yang sempurna antara variabel bebas. Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) 33

masing-masing variabel bebas yang lebih besar dari 0,1 dan lebih kecil dari 10 29

(Priyatno, 2012, p.56). Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Glejser dan metode grafik dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini juga ditunjukkan dari nilai signifikansi masing-masing variabel yang berada di atas 0,05 dan titik-titik yang menyebar dengan pola yang tidak jelas pada grafik (Priyatno, 2012, p. 66 & 69).

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif variabel penelitian 3

(lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan), tabulasi silang (antara variabel penelitian dan profil responden), analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Analisis dan Pembahasan Analisis Deskriptif Variabel Penelitian Analisis deskriptif variabel lingkungan kerja dapat dikategorikan tidak nyaman (1,00-3,00) dan nyaman (3,01-5,00), variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dikategorikan rendah (1,00-3,00) dan tinggi (3,01-5,00). Analisis deskriptif tersebut dapat dilihat di Tabel 2, 3, dan 4. Rata-rata dari seluruh pernyataan variabel lingkungan kerja yakni sebesar 3,47, yang artinya karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan udara yang sejuk di tempat kerja membantu saya dalam bekerja dan rata-rata indikator tertinggi juga terdapat pada suhu udara di tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2007), suhu udara dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (dalam Noringgono, Hamid, & Ruhana, 2014).

Rata-rata dari seluruh pernyataan variabel disiplin kerja adalah 3,29, yang artinya karyawan 3

memiliki disiplin kerja yang tinggi. Ketepatan waktu kerja dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan merupakan indikator tertinggi pertama dan kedua, yaitu sebesar 3,35 dan 3,33. Disiplin yang tinggi

memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Manfaat bagi perusahaan 9

adalah terpeliharanya lingkungan kerja yang nyaman

tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas hingga diperoleh hasil yang maksimal dan manfaat bagi para karyawan adalah menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga 25

para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2009). Pengukuran kinerja karyawan perlu dilakukan

untuk mengetahui apakah karyawan tersebut telah menyelesaikan kewajibannya sesuai waktu yang ditentukan atau menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan 10

(Wibowo, 2007, p. 155). Pengukuran kinerja karyawan dilakukan berdasarkan

ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat inisiatif karyawan dan kemampuan karyawan dalam bekerja sama. 7

Rata-rata kinerja karyawan secara keseluruhan adalah 3,24, yang artinya karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Analisis Regresi Linear Berganda Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi

linear berganda sebagai berikut: $Y = -0,920 + 0,710X_1 + 0,516X_2$ 26

516X2

Keterangan: Y = Variabel kinerja karyawan X1 = Variabel lingkungan kerja X2 = Variabel disiplin kerja a = Konstanta 43

Indikator Pernyataan Nilai Rata-Rata Indikator Suhu udara di tempat kerja saya mempunyai udara yang sejuk 3,58 kerja Udara yang sejuk di tempat kerja membantu saya dalam bekerja 3,67 3,63 Tata ruang di tempat kerja Penataan ruang di tempat kerja saya sangat teratur 3,53 Penataan ruang di tempat kerja saya sangat rapi 3,50 Penataan ruang di tempat kerja saya disesuaikan dengan kebutuhan 3,25 3,43 Sirkulasi di tempat Sirkulasi udara di tempat kerja saya bergantung pada AC kerja Sirkulasi udara (bergantung pada AC) di tempat kerja membantu saya dalam bekerja 3,58 3,25 3,41 Tingkat pencahayaan Tingkat pencahayaan di tempat kerja saya sudah terang 3,52 di tempat kerja Tingkat pencahayaan yang terang di tempat kerja membantu 3,30 3,41 saya dalam bekerja Hubungan antar Saya memiliki banyak rekan kerja di tempat kerja karyawan di tempat Saya cenderung makan siang bersama dengan rekan kerja 3,55 3,60 3,58 Hubungan karyawan Saya dapat berkomunikasi dengan nyaman dengan pemimpin dengan pemimpin perusahaan (tidak gerogi) perusahaan di tempat Pemimpin perusahaan cenderung menyempatkan waktu untuk kerja melihat kinerja saya Pemimpin perusahaan cenderung bertukar informasi dengan saya 3,50 3,50 3,42 3,25 Total 3,47 Tabel 3 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Indikator Pernyataan Nilai Rata-Rata Indikator Ketepatan waktu kerja Saya datang lebih awal di tempat kerja

Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan Saya 14

makan siang saat jam istirahat

Saya kembali ke tempat kerja sebelum jam istirahat berakhir 7

3,50 3,28 3,35 3,34 3,25 Kerapian berpakaian Saya cenderung memperhatikan kerapian seragam saat jam kerja 3,17 3,17 Kepatuhan pada aturan perusahaan Saya hadir setiap hari di tempat kerja Saya memberikan surat keterangan dokter saat tidak masuk kerja karena sakit Saya memakai seragam dan atribut sesuai dengan hari yang ditetapkan 3,33 3,20 3,33 3,48 Tanggung jawab Saya mengerjakan tugas dengan tanggung jawab Saya siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan 2,95 3,35 3,15 Total 3,29 Tabel 4 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan Indikator Pernyataan Nilai Rata-Rata Indikator Ketepatan waktu dalam

Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat menyelesaikan pekerjaan waktu 26

Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditentukan dengan tepat waktu Karyawan

mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang ditentukan dengan tepat waktu 3,30 3,37 3,20 3,29 Tingkat inisiatif karyawan Karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja 3,27 Karyawan memiliki inisiatif dalam memperbaiki kesalahan 3,12 3,20 Kemampuan Karyawan Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja satu dalam bekerja sama divisi

Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja di divisi lain 62

2,93 3,20 3,48 Total 3,24

Tabel 5 Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Unstandardized Coefficients 53

Konstanta -0,920 Lingkungan Kerja 0,710 Disiplin Kerja 0,516 Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut: ? Nilai -0,920 adalah konstanta yang menunjukkan rendahnya kualitas

kinerja karyawan sebesar 0,92, apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 12

? Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,710. Koefisien regresi tersebut menunjukkan

bahwa setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,701. ? Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,516. Koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0, 16

516. Analisis Koefisien Determinasi Tabel 6 Analisis

Koefisien Determinasi Model R Adjusted R Std. Error of R Square the Estimate 32

1 0,945a 0,893 0,887 0,27587 Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,893 atau 89,3%, yang artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 89,3% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 10,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis Tabel 7 Uji t Variabel t tabel t hitung 67

Signifikansi Hitung Lingkungan Kerja 1,684 3,866 0,00 Disiplin Kerja 1,684 4,165 0,00 Tabel 7 menunjukkan bahwa t hitung dari lingkungan kerja dan disiplin kerja

lebih besar daripada t tabel (1,684), yakni sebesar 3,866 dan 63

4,165. Cara kedua dapat dilihat dari nilai signifikansi. Nilai signifikansi lingkungan kerja dan disiplin kerja lebih kecil daripada 0,05, yakni masing-masing sebesar 0,00. Berdasarkan ketentuan di atas, hasil yang diperoleh adalah hipotesis nol (H0) ditolak, sehingga pernyataan mengenai variabel

lingkungan kerja atau disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan 1

tersebut ditolak. Dengan kata lain, hipotesis alternatif (Ha) diterima, sehingga variabel

lingkungan kerja atau disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa 12

hipotesis pertama (H1) dinyatakan terbukti. Hal ini menunjukkan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh 6

Norianggono, Hamid, dan Ruhana (2014)

yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja 38

berada paling dekat dengan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka diperlukan perhatian yang khusus dari perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja tersebut terdiri atas lingkungan kerja fisik dan non

fisik. Lingkungan kerja fisik adalah keadaan di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung 27

(kursi, meja dan lain-lain) maupun tidak langsung (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara

dan lain-lain), sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 6

2007). Menurut Febriani dan Indrawati (2013), dan Situngkir (2013),

menjaga kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja juga merupakan faktor yang harus diperhatikan dan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. 1

Hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) dinyatakan terbukti.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap 58

kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rofi (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja 30

merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi sehingga disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai dan karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan tersebut (Sutrisno, 2009). Menurut Branham (2010) setiap karyawan yang tidak memiliki kesadaran mengenai disiplin kerja akan melakukan pelanggaran yang sama dan akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut (dalam Prabasari & Netral, 2013). Tabel 8 Uji F Variabel Signifikansi Hitung Lingkungan Kerja Disiplin Kerja 0,00 Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi < 0,05 yaitu sebesar 0,00 sehingga hipotesis nol (H0) ditolak. Oleh karena itu pernyataan mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut ditolak. Dengan kata lain, hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang artinya variabel

lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini 12

menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) dinyatakan terbukti. Penelitian

mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prama dan Sudharma (2013) yang menyatakan bahwa 22

lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan bersemangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar, sehingga 1

kinerja karyawan tersebut meningkat. Menurut Suryadi dan Rosyidi (2013),

perasaan senang yang ditunjukkan karyawan mencerminkan lingkungan kerja yang nyaman dan didukung dengan peraturan perusahaan yang sesuai. 1

Simpulan dan Implikasi Berdasarkan hasil

uji t dan uji F, maka dapat disimpulkan 68

bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh 6

Norianggono, Ha- mid dan Ruhana (2014) yang menyatakan

bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja 28

berada paling dekat dengan karya- wan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, diperlukan perhatian yang khusus dari perusahaan agar dapat memberikan dampak yang positif bagi ki- nerja karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Rofi (2012) yang menyatakan bahwa 35

di- siplin

kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. 60

Oleh kare- na itu, disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harap- an karyawan dapat tercapai, karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan karyawan dapat mening- katkan

kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disi- plin kerja berpengaruh signifikan 57

terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramana dan Sudhar- ma (2013) yang mengatakan bahwa 37

lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan bersemangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar, 1

sehing- ga kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian memberikan implikasi untuk pe- ningkatan kenyamanan lingkungan kerja, tingkat di- siplin kerja dan kinerja karyawan khususnya pada lingkungan perbankan. Perhatian dan pembaharuan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh karyawan penting untuk kenyamanan karyawan terjaga dan mendukung karyawan dalam bekerja. Di samping itu, peningkatan disiplin kerja dengan cara memberikan award bagi karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi penting untuk dipertimbangkan agar karyawan ter- motivasi untuk meningkatkan disiplin kerja dan dapat menjadi contoh bagi karyawan lainnya. Pemberian re- ward berupa insentif bagi karyawan yang berprestasi perlu mendapat perhatian agar dapat memotivasi kar- yawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam pene- litian selanjutnya perlu menambahkan variabel bebas, seperti insentif dan pelatihan, agar menghasilkan pe- nelitian baru yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Referensi

Abdullah, M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pres- indo. Agastia, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT BPR Merta Sedana Badung. E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(1), 29-44. Ardiansyah & Wasilawati. (2014). Pengaruh Penga- wasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kar- yawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Lam- pung Tengah. Jurnal Manajemen Kewirusaha- an, 16(2), 153-162. Ariana, T. & Riana. (2013). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort dan Spa Ubud, Gianyar. E-Jurnal Manajemen Universi- tas Udayana, 2(1), 121-136. Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manu- sia. Jakarta: Erlangga. Cahyani, N. & Ardana, K. (2013). Pengaruh ling- kungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan in- sentif finansial terhadap kinerja pegawai non medis pada rumah sakit Balimed Denpasar. E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2(4), 423-435. Dharmawan, Y. (2011). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar. Thesis tidak dipublikasikan. Diunduh September 5, 2014 dari http://www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf_thesis/unud-382-1739441302-pengaruh kompensasi dan lingkungan ker ja non fisik terhadap disiplin.pdf Dwipayana, M. A. (2014). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap ki- nerja karyawan pada percetakan Sadha Jaya di Denpasar. E-Jurnal Manajemen 2

Universitas Udayana, 3(1), 225-242. **Erry. (2014). Bekerja dan bersantai di kantor baru** Google. Diunduh September 5, 2014, dari <http://www.infokomputer.com/2014/03/fitur/kantor-baru-google-indonesia/>. **Febriani, T. & Indrawati, D. (2013). Pengaruh moti-vasi, kompensasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan hotel The Niche Bali.** E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2(5), 541-551. **Hasibuan, M. S. P. (2003). Manajemen sumber daya manusia. Edisi Revisi. Cetakan Keenam.** Jakar- ta: **PT Bumi Aksara. Indrajaya, A. & Adnyani, A. (2013). Pengaruh** budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hitakara Denpasar. E-Jurnal Manajemen Uni- versitas Udayana, 2(4), 410-421. **Kepakisan, B. (2014). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BPD Bali Cabang Tabanan.** E- Jurnal Ma- najemen Universitas Udayana, 3(1), 401-413. **Kuncoro, M. (2013). Metode riset untuk bisnis dan ekonomi. Jakarta: Erlangga. Krisnanda, N. A. & Sudibya, G. A. (2014). Pengaruh** disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Respati Sanur Beach Hotel. E-Jurnal Manajemen Universitas Uda- yana, 3(7), 2101-2114. **Mangkunegara, A. P. (2009). Evaluasi kinerja sdm. Bandung: PT Refika Aditama. Norianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Telkom Area III Jawa-Bali di Surabaya).** Jurnal Administrasi Bisnis, 8(2), 1-10. **Nurchahyo, A. (2011). Analisis variabel-variabel yang** mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Qua- dra Mitra Perkasa Balikpapan. Jurnal Eksis, 7 (2), 1972-1982 **Parhusip, C. M. D., Musadieq, M., & Nurtjahjono, G.E. (2014). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja (studi pada karyawan AJB BUMI- PUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Ma- lang).** Jurnal Administrasi Bisnis, 9(1), 1-10. **Prabasari, M. & Netra, K. (2013). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) distribusi Bali.** E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2(4), 469-481. **Pramana, K. & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh** kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. E-Jurnal Ma- najemen Universitas Udayana, 2(9), 1175-1188. **Priyatno, D. (2012). Cara kilat belajar analisis data dengan SPSS 20. Edisi Kesatu.** Yogyakarta: **ANDI. Rivai, V. & Sagala, J. (2009). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Rofi, A. (2012). Pengaruh disiplin kerja dan penga- laman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT Leo Agung Raya Semarang.** Jurnal Ilmu Manajemen dan Akun- tansi Terapan, 3(1), 1-21. **Sanjaya, E. & Indrawati, D. (2014). Pengaruh** kompe- tensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pande Agung Segara Dewata. E-Jurnal Manajemen Universitas, 3(1), 205-224. **Sedarmayanti. (2007). Manajemen sumber daya manusia** reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: PT Refika Aditama. **Setiawan, F. & Dewi, K. (2014). Pengaruh** kompen- sasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja kar- yawan pada CV Berkat Anugrah. E-Jurnal Ma- najemen Universitas Udayana, 3(5), 1471- 1490. **Siagan, S. P. (2014). Manajemen sumber daya manu- sia.** Jakarta: **Bumi Aksara. Singodimedjo, M. (2002). Manajemen sumber daya manusia, Surabaya: SMMAS. Situngkir, S. A. (2013). Pengaruh kompensasi finan- sial, hubungan kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan da- erah parkir kota Denpasar.** E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2(8), 1019-1035. **Suryadi, A. & Rosyidi, H. (2013). Kinerja karyawan ditinjau dari analisis faktor budaya perusahaan.** Jurnal Penelitian Psikologi, 4(2), 166-180. **Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manu- sia.** Jakarta: **Kencana. Wibowo. (2007). Manajemen kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Yasa, S. & Utama, M. (2014). Pengaruh kompensasi**

dan lingkungan kerja terhadap kepuasan Kerja dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran. E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(3), 609-623. 136

JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRUSAHAAN, VOL.17, NO. 2, SEPTEMBER 2015: 135-144 Suwondo: **Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan**

8

137 138

JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRUSAHAAN, VOL.17, NO. 2, SEPTEMBER 2015: 135-144 Suwondo: **Hubungan Lingkungan Kerja,**

8

Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

139 140

JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.17, NO. 2,
SEPTEMBER 2015: 135-144 Suwondo: Hubungan Lingkungan Kerja,
Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

8

141 142

JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.17, NO. 2,
SEPTEMBER 2015: 135-144 Suwondo: Hubungan Lingkungan Kerja,
Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

8

143 144

JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.17, NO. 2,
SEPTEMBER 2015:

8

135-144