



ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. RPJ

Niken Herawati, Asrah Tandirerung Ranteallo
Fakultas Teknologi Informasi Universitas Bina Sarana Informatika
(Naskah diterima: 1 Maret 2019, disetujui: 20 April 2019)

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment and employee discipline on PT RPJ. The type of research used in this study is explanatory research or explanatory research with a quantitative approach, by testing the correlation coefficient, determination and similar simple regression. Data processing is assisted by using the SPSS version 22 statistical program, and the data collection techniques used in this study are using the method of observation, interviews, questionnaires and documentation studies, with a total sample of 32 respondents, all of whom are employees of PT RPJ. From this study the results show that the work environment has a positive and significant influence on employee work discipline in PT RPJ, amounting to 76.8% and the remaining 23.2% is influenced by other variables not analyzed in this study.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja karyawan pada PT RPJ. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif, dengan melakukan uji koefisien korelasi, determinasi dan persamaan regresi sederhana. Pengolahan data dibantu dengan menggunakan program *statistic SPSS* versi 22, dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi, dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden, yang keseluruhannya merupakan karyawan PT RPJ. Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT RPJ, sebesar 76.8% dan sisanya sebesar 23.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisa dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin maju, menuntut perusahaan untuk dapat mengoptimalkan tingkat kinerjanya karyawannya, salah satunya yaitu melalui disiplin kerja karyawannya. Potensi sumber daya manusia dalam suatu sistem operasi perusahaan, pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting guna mencapai tujuan perusahaan, untuk itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah perlu untuk dikelola sebaik mungkin, karena kunci dari kesuksesan suatu perusahaan itu, bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan modal yang dimilikinya, melainkan pada manusia atau karyawan yang berada di dalamnya, yang merupakan faktor penting bagi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan instansi. Sumber daya yang baik diharapkan akan menimbulkan kinerja yang sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja seorang

karyawan dalam suatu perusahaan, dalam hal ini yang akan penulis bahas adalah mengenai lingkungan kerja.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap disiplin kerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Untuk itu perusahaan perlu memberikan perhatian yang cukup bagi lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dalam bekerja, sehingga jika seorang karyawan menyenangi lingkungan kerjanya, ia akan merasa betah ditempat kerjanya dan dapat melakukan aktivitas yang baik, seperti datang tepat waktu, dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, dan lain sebagainya, untuk menunjang tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya ditempat kerjanya. Namun sebaliknya, jika seorang karyawan kurang menyenangi atau tidak menyenangi lingkungan kerjanya, tingkat disiplin kerjanya pun akan menurun, ia tidak akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, bermalas-malasan dan bahkan tidak mungkin akan mencari pekerjaan baru, yang lingkungan kerjanya dirasa lebih cocok dengan dirinya. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja dan akan mempunyai pengaruh yang

cukup besar terhadap jalannya operasional suatu perusahaan.

Lingkungan kerja tidak hanya berupa lingkungan fisik, seperti ruang kerja, peralatan kerja, sanitasi, ventilasi, dan lain sebagainya, namun dapat juga berupa lingkungan non fisik, yang mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja, yang sering kali juga memberikan pengaruh yang cukup besar bagi seorang karyawan. Dengan kata lain, apabila lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik, maka akan dapat menurunkan disiplin kerja para karyawan, yang secara tidak langsung juga, akan menurunkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT RPJ.

II. KAJIAN TEORI

2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa, "Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,

serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok."

Sunyoto (2012:43) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain", sedangkan menurut (Nitisemito dalam Nuraini, 2013:97), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan, secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

2.1.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari

lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi

privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi “terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privasi* berhubungan dengan pendedengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, adalah:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketega-angan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustasi

Frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama, sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung

diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.1.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung, dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya dapat menghasilkan prestasi dan produktivitas karyawan yang baik.

Menurut Siagian (2014:103), menegaskan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja, sedangkan Ginanjar (2015:20) "Menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan *stress*, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para

pekerjaanya, perusahaan tersebut akan semakin efektif'. Peningkatan ini akan menghasilkan:

1. Meningkatnya produktivitas karena menu- runnya jumlah hari yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan menciptakan gairah kerja, yang dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan, berupa peningkatan prestasi kerja dan produktivitas.

2.1.3. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang ada di perusahaan. Manusia di dalam suatu perusahaan, dipandang sebagai sumber daya, artinya

sebagai sumber daya atau penggerak dari suatu perusahaan. Hal inilah yang perlu dicermati oleh suatu perusahaan, agar usahanya dapat berjalan sesuai dengan rencana. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu dijaga, agar segala tindak-tanduk setiap manusia yang terlibat dalam suatu perusahaan, dapat membantu perusahaan untuk bertumbuh dan berkembang.

Awalnya definisi disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketiaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Namun dalam perkembangannya, menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011: 86), bahwa disiplin kerja banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang menjadikan karakteristik pribadi seseorang mengalami perubahan dalam bekerja, yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang ada, dengan menerapkan sanksi, dapat membuat semua karyawan merasa terlindungi dan tidak melakukan pelanggaran yang serupa lagi. Bila pemimpin tidak berani mengambil tindakan bagi karyawan yang sudah melakukan pelanggaran disiplin kerja, maka dapat berpengaruh pada suasana kerja dalam perusahaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan yang mereka alami dalam bekerja, ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawannya, akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawannya, sehingga dapat berpengaruh besar terhadap prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.2.1. Macam-macam Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik, tercermin dari seberapa besar tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam suatu perusahaan. Menurut Handoko dalam Hamali (2018:216), terdiri dari:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai *standard* dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Disiplin preventif menjaga disiplin diri karyawan bukan semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan.

Manajemen perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu

iklim disiplin preventif di mana berbagai standar diketahui dan dipahami. Karyawan yang tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai akan cenderung menjadi salah arah. Manajemen perusahaan hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif bersifat mendidik dan mengoreksi,

III. METODE PENELITIAN

Teknik analisa dan pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini, adalah:

a. Analisis deskriptif

Analisis ini diperlukan pada variabel-variabel penelitian. Berdasarkan variabel tersebut, analisis dapat dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai banyak hal. (Umar, 2010:103).

b. Uji validitas

Menurut Priyatno (2017:63), Uji Validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu *item* dalam mengatur objeknya. *Item* dikatakan *valid* jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor total. Pengujian validitas *item* dalam SPSS biasa menggunakan dua metode analisis yaitu Korelasi Pearson atau *Corrected Item Total Correlation*. Teknik uji vadilitas item dengan korelasi pearson dilakukan dengan cara mengorelasikan skor dengan total item. Pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai r hitung \geq r tabel maka item dapat dinyatakan *valid* (demikian pula sebaliknya).

c. Uji reliabilitas

Menurut Priyatno (2017:79) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, maksudnya apa-kah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala *likert* 1-5) adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji dari validitas dimana item yang masuk pengujian adalah

item yang *valid*. Untuk menentukan apakah instrumen *reliabel* atau tidak, gunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran dalam Priyatno (2017:79), reliabi-litas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

d. Uji persamaan regresi

Analisis ini digunakan untuk meregresikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. (Riduwan, 2016: 244). Dalam penelitian ini model regresi yang digunakan, yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Disiplin Kerja)

X = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e. Uji Koefisien Korelasi

Teknik korelasi menurut Sugiyono (2015: 28), merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Teknik korelasi digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk

interval atau ratio dan sumber data dari variabel atau lebih tersebut adalah sama.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

X = Variabel Penilaian Kinerja

Y = Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3.2
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0,00- 0,199	Sangat rendah
0,20- 0,399	Rendah
0,20- 0,599	Sedang
0,60- 0,799	Kuat
0,80- 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2015:231)

f. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (KD) Menurut Riduwan (2016:228) digunakan untuk menyatakan besar kecilnya pengaruh X terhadap Y.

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Dimana:

KD = besarnya koefisien penentu (determinasi)

R = koefisien korelasi

IV. HASIL PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan pada PT RPJ, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dimana keseluruhan anggota populasi diambil sebagai sampel.

Berdasarkan data responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 32 (tiga puluh dua) karyawan yang diperoleh dari penelitian pada Bagian *Personnel & General Affairs*, Bagian *Accounting & Finance*, Bagian Marketing pada PT RPJ dan informasi karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang telah dipilih, untuk dianalisis lebih lanjut, meliputi:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki - Laki	10	31.25%
2	Perempuan	22	68.75%
	Jumlah	32	100%

Sumber: Data diolah, 2019

Responden pada bulan Maret 2019 dalam penelitian ini lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 31.25% atau 10 orang dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 68.75% atau 22 orang.

2. Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (th)	Jumlah Responden	Percentase (%)
1	22-26	12	37.5%
2	27-31	7	21.88%
3	32-36	8	25%
4	>37	5	15.62%
Jumlah		32	100%

Sumber: Data diolah, 2019

Jumlah responden terbesar berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel III.2 yaitu responden dengan rentang usia 22 – 26 tahun, sebanyak 12 orang dan yang terkecil berdasarkan usia >37 tahun, sebanyak 5 orang.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SMA/SMK	8	25%
2	D3	10	31.25%
3	S1	12	37.5%
4	S2	2	6.25%
Jumlah		32	100%

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas berpendidikan S1 sebesar 37.5% atau 12 orang. Responden yang berpendidikan

SMA/SMK sebesar 25% atau 8 orang, D3 sebesar 31.25% atau 10 orang dan yang berpendidikan S2 sebesar 6.25% atau 2 orang.

4. Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	<1 th	5	15.63%
2	1 -3 th	12	37.5%
3	>3 th	15	46.87%
Jumlah		32	100%

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa responden pada bulan Maret 2019 dalam penelitian ini lebih banyak yang bekerja >3 tahun sebesar 46.87 % atau 15 orang daripada karyawan yang bekerja <1 tahun sebesar 15.62 % atau 5 orang.

3.2. Uji Instrumen Penelitian

3.2.1. Uji Validitas

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan kendala indikator sebagai alat ukur. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Tabel 4.5
Validitas Variabel X (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Disiplin Kerja)

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan kerja	Pewarnaan	0,471	0,349	Valid
	Kebersihan	0,622		Valid
	Penerangan	0,827		Valid
	Pertukaran Udara	0,781		Valid
	Musik	0,535		Valid
	Keamanan	0,673		Valid
	Kebisingan	0,549		Valid
	Perlengkapan kerja (sarana & prasarana)	0,746		Valid
	Hubungan dengan atasan	0,758		Valid
	Hubungan dengan sesama karyawan	0,733		Valid
Disiplin Kerja	Beban Kerja (sesuai dengan kemampuan karyawan)	0,563	0,349	Valid
	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,605		Valid
	Mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan	0,771		Valid
	Pemimpin sebagai teladan dan panutan	0,677		Valid
	Memberikan gaji yang sesuai	0,466		Valid
	Bersikap adil terhadap bawahan	0,614		Valid
	Pemimpin secara aktif mengawasi bawahan secara langsung	0,454		Valid
	Memberikan hukuman bagi yang melakukan kesalahan	0,519		Valid
	Pemimpin konsisten dalam menjalankan peraturan perusahaan	0,526		Valid
	Hubungan keharmonisan	0,696		Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel r uji 2 arah dengan $N=32/df=30$ taraf kesalahan 5 % diperoleh 0,349 karena r hitung lebih besar dari r tabel untuk taraf kesalahan 5 % maka dapat disimpulkan indikator pengaruh lingkungan kerja tersebut *valid* dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

3.2.2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.6
Reliability Variabel X & Variabel Y
Reliability Statistics Summary

Variabel	Nilai <i>Alpha</i> <i>Cronbach's</i>	It em	Ketera ngan
Lingkungan kerja (X)	0,858	10	Sangat Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,785	10	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel III.5 nilai *alpha cronbach's* 0,81 - 1,00 berarti sangat reliabel. Dari hasil yang didapat pada variabel X adalah 0,858 artinya sangat reliabel dan variabel Y adalah 0,785 yaitu reliabel artinya penelitian dapat dilanjutkan.

3.3. Analisis Variabel Penilaian Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

3.3.1. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh lingkungan kerja (variabel X), terhadap disiplin kerja (variabel Y), maka dilakukan uji koefisien korelasi, sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Koefisien Korelasi
Correlations

		LINGKUNGAN KERJA	DISIPLIN KERJA
Lingkungan kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1 32	.876** .000 32
Disiplin kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.876** .000 32	1 32

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

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 untuk memberikan interpretasi terhadap kedua hubungan tersebut antara 0,80 – 1,00, maka 0,876 termasuk pada kategori sangat kuat. Dari hasil korelasi, diharapkan akan diketahui kekuatan hubungan. Koefisien korelasi positif (0,876) menunjukkan hubungan yang searah. Artinya, jika variabel lingkungan kerja meningkat, disiplin kerja karyawan juga meningkat. Apabila dilihat dari angka signifikansi (sig) sebesar $0,000 > 0,05$, maka hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan disiplin kerja karyawan dapat dikatakan signifikan.

3.3.2. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui ada pengaruh atau tidaknya lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan, maka dilakukan uji koefisien determinasi, sebagai berikut:

Tabel 4.8

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.760	1.434

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel uji korelasi determinasi diperoleh nilai r^2 (Rsquare) sebesar 0,768 artinya 76.8%. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja membe-

rikan kontribusi terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 76.8% dan sisanya 23.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

3.3.3. Uji Persamaan Regresi

Uji persamaan regresi dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel, dengan menggunakan rumus $Y = a + bx$. Berdasarkan perhitungan dengan SPSS versi 22, persamaan regresi linier sederhana, sebagai berikut:

Tabel 4.9

Uji Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.484	3.164		3.946	.000
	Lingkungan Kerja	.692	.070	.876	9.954

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.9, dengan perhitungan menggunakan program SPSS versi 22, didapat persamaan regresi linear sederhana, yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12.484 + 0.692X$$

Hal ini menunjukkan bahwa:

$a = 12,484$ artinya jika $X = 0$ atau tanpa ada motivasi maka kinerja pegawai sebesar 12,484.

$b = 0,692$ artinya jika X naik 1 angka atau setiap motivasi sebesar 1 maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,692.

Dari hasil persamaan regresi, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja

H_1 : Ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, adapun kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang penulis dapatkan dari perhitungan uji koefisien korelasi, diperoleh hasil sebesar 0,876 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja pada PT. RPJ.
2. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh hasil sebesar 76,8% yang menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 76,8% dan sisanya 23,2% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.
3. Berdasarkan perhitungan persamaan regresi sederhana diperoleh $Y=12,484 + 0,692X$ yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan jika x naik sebesar 1 maka akan ada kenaikan sebesar 0,692%.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamali. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Hasibuan. Malayu SP. *Manajemen Dasar. Pengertian Dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Nuraini, T.. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru. Yayasan Aini Syam.
- Priyatno, Dwi. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Cetakan Edisi I. ANDI.
- Riduwan & Sunarto. 2011. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan. Sosial. Ekonomi. Komunikasi dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Prakti*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*, Cetakan Ketiga, Bandung, Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P.. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.