



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KEUANGAN PT KIMIA FARMA TBK
DAN PT INDOFARMA TBK YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang
(1-19)

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BASA INTI PERSADA**

Jatenangan Manalu
(20-33)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI BUANA RAYA**

Rita Zahara
(34-46)

**TINJAUAN BASIS SKEMA KEPUTUSAN UNTUK MENYERAP PASAR
DAN PILIHAN VARIAN KOMERSIAL DI JAKARTA**

Boyke Hatman
(47-64)

**KONTRIBUSI PERUSAHAAN PERGADAIAN SWASTA SYARIAH
DALAM PERKEMBANGAN PERUSAHAAN PERGADAIAN DI INDONESIA TAHUN 2016 - 2024**

Sasli Rais
(65-85)

**ANALISA RATIO UNTUK MENGUKUR KINERJA KEUANGAN
STUDI KASUS PADA PT. YULIE SEKURITAS INDONESIA TBK TAHUN 2020 & 2021**

Neli Marita & Syauqi Adnan
(86-95)

**ANALISA RASIO KEUANGAN NASABAH DALAM
KEBIJAKAN PEMBERIAN KREDIT STUDI KASUS PADA
PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK KANTOR CABANG KOTA WISATA**

Jajang Cukmana & Aida Safitri
(96-110)

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PETUGAS PETUGAS
PENANGANAN PRASARANA DAN SARANA UMUM (PPSU) KELURAHAN CAWANG**

Wakhyudin & Muhammad Fathur Roman
(111-126)



Jurnal
Pengembangan Bisnis dan Manajemen

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/ Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

Pembina :

Dr. Yoewono, MM,, MT.

Penanggung Jawab / Pimpinan Redaksi

Dr. Rita Zahara, SE., MM.

Dewan Redaksi :

Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Muchlasin, SE., MM.,
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak.

Mitra Bestari :

Prof. Dr. Masngudi, APU.
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

Staf Redaksi :

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., MM.,
Mustofa, SE., MM.

Alamat Redaksi :

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen, Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur
Telp. 021-8008272, 8008580, Fax. 021 - 8008272
E-mail : sekretariat@stiepbm.ac.id, www.stiepbm.ac.id

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KEUANGAN PT KIMIA FARMA TBK
DAN PT INDOFARMA TBK YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang
(1-19)

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BASA INTI PERSADA**

Jatenangan Manalu
(20-33)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI BUANA RAYA**

Rita Zahara
(34-46)

**TINJAUAN BASIS SKEMA KEPUTUSAN UNTUK MENYERAP PASAR
DAN PILIHAN VARIAN KOMERSIAL DI JAKARTA**

Boyke Hatman
(47-64)

**KONTRIBUSI PERUSAHAAN PERGADAIAN SWASTA
SYARIAH DALAM PERKEMBANGAN PERUSAHAAN PERGADAIAN
DI INDONESIA TAHUN 2016 - 2024**

Sasli Rais
(65-85)

**ANALISA RATIO UNTUK MENGUKUR KINERJA KEUANGAN
STUDI KASUS PADA PT. YULIE SEKURITAS INDONESIA TBK TAHUN 2020 & 2021**

Neli Marita & Syauqi Adnan
(86-95)

**ANALISA RASIO KEUANGAN NASABAH DALAM
KEBIJAKAN PEMBERIAN KREDIT STUDI KASUS PADA
PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK KANTOR CABANG KOTA WISATA**

Jajang Cukmana & Aida Safitri
(96-110)

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PETUGAS PETUGAS
PENANGANAN PRASARANA DAN SARANA UMUM (PPSU) KELURAHAN CAWANG**

Wakhyudin & Muhammad Fathur Roman
(111-126)

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BASA INTI PERSADA

Jatenangan Manalu

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : jatenangan1960@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Basa Inti Persada, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Basa Inti Persada. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Basa Inti Persada yang berjumlah 32 orang. Adapun teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sample yaitu 32 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh 47% persen terhadap Kinerja karyawan, dalam hal ini didukung dari hasil analisis korelasinya $r= 0,686$. Lingkungan kerja berpengaruh 33,4% persen terhadap Kinerja karyawan, hal ini didukung dari analisis korelasinya $r= 0,578$. Secara bersama-sama variabel disiplin dan variabel lingkungan kerja nyata mempengaruhi sebesar 50,6% persen terhadap Kinerja karyawan. Hal ini didukung dari hasil analisis korelasinya $r= 0,711$.

Hasil Uji F menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Disiplin dan Lingkungan kerja secara simultan nyata mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Basa Inti Persada

Keywords : *Disiplin, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

PT. Basa Inti Persada adalah sebuah perusahaan yang fokus kepada produk fashion muslim modern dengan gaya kekinian dan elegan. PT. Basa Inti Persada yang berdiri sejak tahun 2011 mendirikan Brand Nobby. Dengan tagline “*Classy Muslim Outfit*” Brand Nobby menciptakan produk-produk muslim yang

mengedepankan kualitas namun dengan harga yang terjangkau. Dengan adanya banyak berbagai produk yang dimiliki oleh PT. Basa Inti Persada tersebut, maka kualitas pelayanan harus berjalan dengan baik yang bersumber pada Sumber Daya Manusia yang dapat bekerja dengan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi PT. Basa Inti

Persada, karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan. Apabila para karyawannya memiliki kinerja yang baik maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi perusahaan. Hal ini juga akan berlaku sebaliknya apabila para karyawannya kinerjanya buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaan tersebut. Dalam beberapa kasus yang terjadi di PT. Basa Inti Persada ditemui adanya indikasi bahwa tingkat kinerja yang dimiliki oleh beberapa karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan.

Terdapat banyak faktor yang diduga berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang karyawan. Faktor pertama yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Basa Inti Persada adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari

serangkaian tingkah laku taat tidaknya pada peraturan. Dengan adanya semangat dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Namun ada beberapa kasus menunjukkan masih terdapat sebagian karyawan PT. Basa Inti Persada yang kurang disiplin dalam melaksanakan peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Adanya kasus adanya komplain dari beberapa konsumen ini menandakan kekurang disiplin karyawan dalam bekerja. Tentunya hal ini cenderung akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja yang dapat membuat suasana kantor dalam keadaan baik. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi

malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Saat ini lingkungan kerja yang kondusif belum tercipta secara maksimal dalam perusahaan. Sebagian karyawan mengeluhkan tentang hubungan kerja mereka yang kurang optimal dengan rekan kerja mereka. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik pada PT. Basa Inti Persada diduga akan membuat kinerja karyawan akan menurun

Atas dasar uraian di atas penulis dapat melihat pentingnya disiplin dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga penulis tertarik untuk membuat sebuah penelitian dengan judul : “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Basa Inti Persada”

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011: 67), menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Wirawan (2014 : 5) dalam buku evaluasi kinerja sumber daya manusia, salemba empat jakarta mengemukakan bahwa: “Kinerja merupakan singkatan

dari kinetik energi kerja yang padanya dalam bahasa inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”

Menurut Sedarmayanti (2011: 260). mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut Kasmir (2016:65-71) menguraikannya sebagai berikut:

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

- b. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.
- c. Rancangan Kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- d. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- e. Disiplin Kerja
Disiplin kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
- f. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya Kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- h. Budaya Organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- i. Kepuasan Kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka

seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

m. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam

hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

B. Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Pengertian disiplin menurut Alex s. Nitisemito (2013 : 199) diartikan sebagai: “Suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari pemerintah baik yang tertulis maupun tidak”.

Rivai (2004:44) yang menyebutkan bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Singodimedjo (2002:64) pengertian disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan

Faktor-faktor penting dalam pembentukan disiplin kerja menurut Martoyo (2000:26) antara lain :

a. Disiplin

Kondisi mental seseorang atau para pegawai dalam mengambil tindakan didorong oleh disiplin agar mau belajar giat yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, sehingga dapat melakukan tugas pekerjaannya dengan baik apabila mereka mempunyai disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang pada akhirnya para pegawai dapat mencapai tingkat disiplin yang tinggi.

b. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

c. Kepemimpinan

Seorang pemimpin dalam beraktivitas harus mampu mempengaruhi perilaku bawahannya agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dapat dicapai dengan rasa disiplin dalam melaksanakan tugasnya dan menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk dapat mengge-

rakkan, membimbing dan mendisiplin semangat karyawan agar tujuan organisasi tercapai.

d. Kesejahteraan

Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijakan bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat.

e. Penegakan disiplin melalui hukum

Dalam hal ini disiplin menghendaki sanksi yaitu kepastian dan harusan. Kepastian dan keharusan disini dimaksudkan bahwa barang siapa yang melanggar dan mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan akan menerima tindakan.

C. Lingkungan kerja

1. Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Rivai (2011:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.

Definisi Lingkungan Kerja dikemukakan oleh Alex. S. Nitisemito, dalam buku penelitian sumber daya manusia (2015 : 38) yang mengatakan bahwa : "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang

dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”

Menurut pendapat Sedarmayanti (2009:29) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksiesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2009:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. **Penerangan di Tempat Kerja**
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
2. **Temperatur di Tempat Kerja**
Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan

beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur

dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan optimal.

6. **Getaran Mekanis di Tempat Kerja**
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.
7. **Bau-bauan di Tempat Kerja**
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
8. **Tata Warna di Tempat Kerja**
Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
9. **Dekorasi di Tempat Kerja**
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
10. **Musik di Tempat Kerja**
Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
11. **Keamanan di Tempat Kerja**
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan

METODE PENELITIAN

A. Metode Pengumpulan data

Nazir (2005;145) mendefinisikan pengumpulan data sebagai prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi pustaka, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.
2. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada karyawan PT. Basa Inti Persada yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini.
3. Observasi dan wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan pencarian data informasi perusahaan yang didapat dari bagian terkait untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian

Sugiono (2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Basa Inti Persada, dimana jumlah karyawannya sebanyak 32 Orang. Dalam menetapkan jumlah sampel menurut Sugiono (2010) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini pengambilan sampel adalah sejumlah populasi dari karyawan PT. Basa Inti Persada yaitu 32 orang. Pengambilan sampel ini disebut sampel jenuh, menurut Sugiono (2010:40) Sampling jenuh adalah Teknik sampling bila semua anggota populasi.

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (*independent variable*). Variabel bebas yaitu merupakan variabel yang dapat diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Didalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah : Disiplin (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) Variabel terikat yang diasumsikan terpengaruh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah yang diberi simbol Y yaitu kinerja karyawan.

HASIL ANALISIS DATA

1. Koefisien Determinasi berganda

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh gambaran besarnya pengaruh variabel disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,506. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 50,6% persen. Ini berarti terdapat pengaruh variabel lain diluar penelitian sebesar 49,4% yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,506	,489	,33103

a. Predictors: (Constant Disiplin, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Regresi dan uji t

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variable kinerja karyawan apabila variable disiplin dan lingkungan kerja mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara variable bebas dengan variable terikat apakah masing-masing variable berhubungan positif atau negatif.

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	R	R2	Koefisien Regresi		t-hitung	Sig.
			Nilai Koefisien	Std. Error		
1 (Constant)			,763	,349	2,188	,033
disiplin	0,686	0,470	,461	,101	4,600	,000
Lingkungan kerja	0,578	0,334	,323	,112	2,095	,040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table di atas, persamaan regresi bergandanya adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 0,763 + 0,461X_1 + 0,323X_2 + e$$

Hasil Regresi dan Uji-t untuk setiap variabel bebas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bahwa disiplin berpengaruh 47% persen terhadap Kinerja karyawan,

dalam hal ini didukung dari hasil analisis korelasinya $r = 0,686$. Lingkungan kerja berpengaruh 33,4% persen terhadap Kinerja karyawan, hal ini didukung dari analisis korelasinya $r = 0,578$. Secara bersama-sama variabel disiplin dan variabel lingkungan kerja nyata mempengaruhi sebesar 50,6% persen terhadap Kinerja

karyawan. Hal ini didukung dari hasil analisis korelasinya $r = 0,711$.

2. Nilai signifikansi pada Disiplin adalah sebesar 0,000 yang berarti dengan tingkat keyakinan 95 persen ($0,000 < 0,005$) Disiplin secara parsial nyata mempengaruhi Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,461. Ini berarti jika Disiplin naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,461 satuan, dengan syarat Lingkungan kerja adalah konstan (*Ceteris Paribus*).

3. Nilai signifikansi pada Lingkungan kerja adalah sebesar 0,040 yang berarti dengan tingkat keyakinan 95 persen ($0,040 < 0,05$) Lingkungan kerja secara parsial nyata mempengaruhi Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,323. Ini berarti jika Lingkungan kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,323 satuan, dengan syarat Disiplin adalah konstan (*Ceteris Paribus*).

d. Uji f

Untuk menguji keberartian model digunakan Uji F seperti tercantum pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,10$). Ini

berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,836	2	3,418	31,192	,000 ^a
Residual	6,684	61	,110		
Total	13,520	63			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Disiplin dan Lingkungan kerja secara simultan nyata mempengaruhi Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, besaran pengaruh kedua variabel bebas ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,506. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 50,6% persen. Ini berarti terdapat pengaruh variabel lain diluar penelitian sebesar 49,4% yang tidak diajukan dalam penelitian ini.
2. Hasil Uji F menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini

berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Disiplin dan Lingkungan kerja secara simultan nyata mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2013, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2004, *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sedarmayanti. 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung
- Singodimedjo, (2002). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
- Wirawan. 2014. *Evaluasi Kinerja :Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta Salemba Empat.