

**PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS  
BINA MARGA PROVINSI LAMPUNG**

**( Skripsi )**

**Oleh:  
ARMANSYAH**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA PROVINSI LAMPUNG**

**Oleh**

**Armansyah**

Dinas Bina Marga Provinsi Lampung merupakan instansi yang berwenang dan mempunyai tugas yang menanggung fasilitas transportasi darat, khususnya jalan dan jembatan di Provinsi Lampung. Dinas Bina Marga Provinsi Lampung bertugas untuk merumuskan kebijaksanaan pengaturan perencanaan, penetapan standar atau pedoman, penyediaan dukungan atau bantuan, peningkatan sarana, prasarana dan perizinan pembangunan jalan dan jembatan serta pembinaan, pengendalian, pengawasan, koordinasi dan pengelolaan ketatausahaan.

Masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap disiplin kerja pegawai dinas Bina Marga Provinsi Lampung, pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai dinas Bina Marga Provinsi Lampung dan pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung. Sampel dari penelitian ini adalah 82 orang responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 for windows. Alat analisis yang digunakan adalah metode regresi linier berganda dan uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbachs Alpha*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, serta *human relation* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Saran bagi Dinas Bina Marga Provinsi Lampung adalah agar pemimpin memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka, perbaiki sarana dan prasarana lingkungan kerja dan pemberian hukuman yang tegas kepada pegawai.

**Kata kunci: *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja.**

**PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS  
BINA MARGA PROVINSI LAMPUNG**

**Oleh**

**ARMANSYAH**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA EKONOMI**

**Pada**

**Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**

**Judul Skripsi** : **PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA PROVINSI LAMPUNG**

**Nama Mahasiswa** : **Armansyah**

**Nomor Pokok Mahasiswa** : 1211011026

**Jurusan** : Manajemen

**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis



**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**

**Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**  
NIP. 19711121 199512 1 001

**Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**  
NIP. 19701106 199802 2 001

**2. Ketua Jurusan Manajemen**

**Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.**  
NIP 19620822 198703 2 002



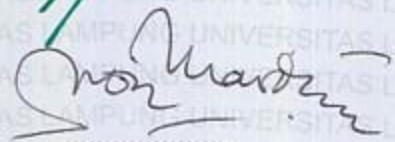
**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

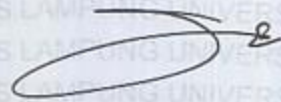
**Ketua : Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**



**Sekretaris : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**



**Penguji Utama : Yuningsih, S.E., M.M.**



**2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**

**NIP 19610904 198703 1 011**



**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 13 Juni 2016**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Armansyah  
NPM : 1211011026  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh *Human Relation* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari penelitian lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa pengakuan peneliti aslinya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 16 Juni 2016

Yang membuat pernyataan



Materai 6000

Armansyah

NPM 1211011026

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Penulis lahir di Bandar Lampung, pada tanggal 2 Maret 1993 sebagai anak keenam dari enam bersaudara dari buah cinta Ayahanda Ansori dan Ibunda Jamilah, memiliki empat orang kakak perempuan dan satu orang kakak laki-laki.

Peneliti menempuh pendidikan saat Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Kali Balau Kencana Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2006, peneliti melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2009, peneliti melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Akhir di SMA Perintis 1 Bandar Lampung yang di selesaikan pada tahun 2012. Pada tahun 2012 peneliti melanjutkan pendidikan Strata I (S1) Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis mengikuti pengabdian kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Wonosari Kecamatan Mesuji Timur, Kabupaten Mesuji selama 40 hari.



## **MOTTO**

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali mereka sendiri yang akan mengubahnya”

(Q.S, Al-Ra'du : 12)

“Jangan sedih bila sekarang masih dipandang sebelah mata, buktikan bahwa anda layak mendapatkan kedua matanya”

(Mario Teguh)

“Hidup hanya sekali maka janganlah menyerah untuk meraih apa yang kau impikan karna sesungguhnya tak ada yang tak mungkin untuk kau raih dan wujudkan jadi nyata maka berusahalah dan berdoa kepadanya”

(Armansyah)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan Syukur Alhamdulillah atas Rahmat Allah SWT. Sebagai rasa syukur dan terima kasih yang tulus, Kupersembahkan Skripsi ini kepada:

**Kedua Orang Tuaku Tercinta Ayahanda Ansori dan Ibunda Jamilah**  
Orang tua yang telah membesarkanku dan merawatku hingga saat ini, telah mendidik, memberikan dukungan materil maupun moril. Terima kasih atas perjuangan keras dan kasih sayang yang kalian berikan.

**Kakakku Nur Hayati, Sri Astuti, S.E., Fitri Yanti, Rahma Wati,  
Andriansyah, A.MD.**

Terima kasih atas doa, dukungan, dan semangat yang telah kalian berikan, semoga saya tetap menjadi adik yang membanggakan.

### **Teman-teman dan Sahabat**

Teman-teman dan sahabat yang selalu memberikan warna, canda, tawa, suka, duka, dan bahagia yang diberikan selama ini. Terima kasih atas kebersamaannya.

**Serta**

**Almamater Tercinta**

Universitas Lampung

## SANWACANA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung**”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Lampung.

Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan trimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung .
2. Ibu Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si., selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung sekaligus Dosen Penguji Utama terima kasih atas kesediaannya untuk segala kritik, saran dan nasihat yang diberikan kepada penulis.
4. Bapak Habibullah Jimad, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama yang saya hormati, terimakasih atas segala waktu dan saran yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.
5. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Pendamping, atas ketersediaannya membimbing dan mendampingi

dalam memberikan solusi selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.

6. Bapak Arifin Ahmad, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan dukungan dan saran yang sangat membantu hingga bisa terselesaikan skripsi ini.
7. Bapak Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, atas pengetahuan yang telah diberikan, pengalaman hidup yang diceritakan, semoga pengetahuan dan pengalaman ini bermanfaat sepanjang hidup.
8. Seluruh Staf TU, Administrasi, Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung, serta pegawai yang turut membantu. Pak Nasir, Mba Iis, Pak Kasim, Mas Tri, dan Mas Rohman, untuk kesabarannya dalam membantu mengurus skripsi dan proses birokrasi.
9. Kedua orangtuaku Ayahanda Ansori dan Ibunda Jamilah, atas semua doa, kasih dan sayang, serta dukungan materi dan moral yang menjadi motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kakak-kakakku tercinta susi Nur Hayati beserta suami ahi Rozali Alwi, uni Sri Astuti, S.E. beserta suami kiyay Utomo Kasyadi, S.E., ayuk Fitri Yanti beserta suami abang Romi Afiano, S.T., Rahmawati beserta suami abang Darmadi Jalib, uan Andriansyah, A.Md., beserta istri jati Titiek P.N, A.Md., terimakasih atas dukungan dan motivasinya.
11. Keponakan-keponakan yang kusayangi, Anisa Putri Salwa, M

Rizky Galang, Pito Firmansyah, Nabila Flora Queensya, Diaz Aviano, M. Diego Reihan Alvaro, Satria Rafli Agung Kasyadi, M Al-Fath Rhadinka As yang telah menjadi penghibur dan penyemangat.

12. Para teman-teman BoyBand Agil Prayoga, Albet Dani S, S.E., Deri Kurniawan, Dharma Aditya, M Ilham Firdaus, Meirian Liando, S.E., Rohmadhani Tanjung, Warits Ikhsan, Yandi Permadi, Yoga Riskyawansyah. Terimakasih telah menjadi sahabat yang baik serta telah banyak membantu dan memotivasi dari awal kuliah sampai sekarang semoga persahabatan ini sampai kita tua nanti.

13. Teman-teman MSDM 2012, Lusi, Cisca, Alnia, Any, Chyntia, Uthe, Ine, Tasya, Keny, Vinie, Maryani, Nopiani, Husa, Mulyah, Akil, Fitri, Feby, Ilal, Rian, Monce, Niken, Ahlika, Firstiana, Ari, Keke, Laras, Jasmin, Alam, Adri, Iin, Meyna dan semua yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas segala dukungan, dan bantuan yang telah kalian berikan.

14. Teman-teman Manajemen angkatan 2012 Heylin, Bella, Rama, Cipta, Liana, Dewi, Dwi, Susan, Naldo, Dzaky, Atsil, Malik, Rendy, Anisa, Vicky, Agam, Eka, Rika, Risca, Herna, Sony, Wahid, Muklis, Abe, Merta, Ayu, Dedi, dan semua yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas segala dukungan, dan bantuan yang telah kalian berikan.

15. Teman-teman dari SMA Dovan Hanggara, Naldo Pramigo, M Ilham Firdaus, Ratu Ajjeng Belinda, Vereen Dina, Desta Ayu



Arbaguta, Lena Sri Utami, Idda Octavia, Gestian Ananto.

16. Teman-teman KKN Desa Wonosari Mesuji Timur mbak Ika

Rachma, abang Reinhart, abang Frisky Volino, Yunita Dwi

Andayani, Bayu Saputra, Singgih Samsuri, Meilin Malita

terimakasih atas pengalaman dan kebersamaannya selama 40 hari  
di salah satu ujung Provinsi Lampung.

17. Almamaterku tercinta Unila.

18. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu,  
terima kasih atas bantuan yang telah diberikan.

Akhir kata, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari  
kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi yang sederhana  
ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Bandar Lampung, 13 Mei 2016

Penulis

Armansyah

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	11
2.2 <i>Human Relation</i> .....	12
2.2.1 Pengertian <i>Human Relation</i> .....	12
2.2.2 Teknik-teknik <i>Human Relation</i> .....	13
2.2.3 Hambatan Dalam <i>Human Relation</i> .....	15
2.2.4 Prinsip <i>Human Relation</i> .....	16
2.3 Lingkungan Kerja .....	17
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	17
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	17
2.3.3 Jenis Lingkungan Kerja .....	20
2.4 Disiplin Kerja .....	23
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	23
2.4.2 Bentuk Disiplin Kerja .....	25
2.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	25
2.5 Kerangka Pemikiran .....	26
2.6 Hipotesis .....	32
<b>III. METODOE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Objek Penelitian .....	33
3.2 Jenis Penelitian .....	33

3.3 Sumber Data .....	34
3.4 Sampel Penelitian .....	35
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	37
3.6 Uji Instrumen Penelitian .....	38
3.6.1 Uji Validitas .....	38
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	38
3.7 Analisis Data.....	39
3.7.1 Analisis Data Kualitatif .....	39
3.7.2 Analisis Data Kuantitatif .....	39
3.8 Uji Hipotesis .....	40
3.8.1 Uji t (Parsial) .....	40
3.8.2 Uji F (Simultan) .....	41
3.9 Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasi Variabel .....	41
3.9.1 Variable Penelitian .....	41
3.9.2 Devenisi Operasional .....	42
<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
4.1 Karakteristik Responden .....	44
4.2 Uji Validitas .....	46
4.3 Uji Reliabilitas .....	48
4.4 Analisis Data .....	50
4.4.1 Analisis Data Kualitatif .....	50
4.4.2 Analisis Data Kuantitatif .....	64
4.4.3 Uji Hipotesis .....	66
4.4.3.1 Uji t (Parsial) .....	66
4.4.3.2 Uji f (Simultan) .....	68
<b>V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN .....</b>	<b>71</b>
5.1 Simpulan .....	71
5.2 Saran .....	72
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Tahun 2015 .....	4
Tabel 2. Mutasi Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Tahun 2014 – 2015 .....	5
Tabel 3. Aktivitas SDM Dinas Bina Marga Provinsi Lampung .....	7
Tabel 4. Data Absensi Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Tahun 2014 – 2015 .....	7
Tabel 5. Perhitungan Jumlah Sampel .....	36
Tabel 6. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	42
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	44
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	45
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	46
Tabel 11. Hasil Uji Validitas .....	47
Tabel 12. Koefisien Nilai <i>r Cronbach's Alpha</i> .....	48
Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas .....	49
Tabel 14. Tanggapan Responden Terhadap Suasana Kerja .....	50
Tabel 15. Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Kerja yang Serasih .....	51
Tabel 16. Tanggapan Responden Terhadap Penempatan Tenaga Kerja .....	53

Tabel 17. Tanggapan Responden Mengenai Penerangan .....	54
Tabel 18. Tanggapan Responden Mengenai Suhu Udara .....	55
Tabel 19. Tanggapan Responden Mengenai Kebisingan .....	56
Tabel 20. Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan Warna .....	57
Tabel 21. Tanggapan Responden Mengenai Ruang Gerak .....	58
Tabel 22. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Nonfisik .....	58
Tabel 23. Tanggapan Responden Mengenai Tujuan dan Kemampuan .....	60
Tabel 24. Tanggapan Responden Mengenai Teladan Pemimpin .....	60
Tabel 25. Tanggapan Responden Mengenai Keadilan.....	62
Tabel 26. Tanggapan Responden Mengenai Sanksi Hukum .....	63
Tabel 27. Hasil Regresi Linier Berganda <i>Human Relation</i> .....	64
Tabel 28. Hasil Regresi Linier Berganda Lingkungan Kerja .....	64
Tabel 29. Hasil Regresi Linier Berganda <i>Human Relation</i> , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja .....	65
Tabel 30. Hasil Uji T Untuk Hipotesis I .....	67
Tabel 30. Hasil Uji T Untuk Hipotesis II .....	68
Tabel 30. Hasil Uji f (Simultan).....	69



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran .....	31

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Stuktur Organisasi Dinas Bina Marga Provinsi Lampung

Lampiran 3. Hasil Kuesioner Human Relation

Lampiran 4. Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja

Lampiran 5. Hasil Kuesioner Disiplin Kerja

Lampiran 6. Uji Validitas

Lampiran 7. Uji Reliabilitas

Lampiran 8. Uji Regresi

Lampiran 9. Kualitatif Deskriptif

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap instansi, lembaga atau organisasi merupakan sekelompok sumber daya manusia yang didalamnya saling bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Agar tercapainya tujuan dberada didalam instansi baik itu pada tingkat manajer maupun dari pegawai, hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta mampu menciptakan dsiplin kerja yang tinggi.

*Human relation* menurut Hasibuan (2009: 137) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama. Menurut Siagian (2004: 110), inti keberhasilan manajemen adalah kepemimpinan, sedangkan inti kepemimpinan adalah *human relation*, baik buruknya manajemen tergantung pada baik buruknya kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan tersebut tergantung baik buruknya *human relation* yang diterapkan di instansi, *human relation* yang dimaksudkan disini adalah hubungan yang baik yang dilakukan antara pegawai dengan sesama pegawai dan pegawai dengan atasan dalam instansi tersebut.

Onong (2009: 50) mengungkapkan *human relation* merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka

dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan. Komunikasi persuasif yang berlangsung dalam *human relation* adalah komunikasi antar personal yaitu komunikasi yang dilakukan antara seorang komunikator dengan komunikan atau antara seorang komunikan dengan dua orang komunikan yang sifatnya dialog secara tatap muka. Keuntungan dari komunikasi tersebut adalah kita dapat mengetahui tanggapan komunikan secara langsung. Menurut Reece, Brant, dan Howie (dalam Asrifah, 2015: 126) ada tujuh aspek *human relations* yang menggambarkan keadaan *human relations* dalam suatu organisasi, yakni komunikasi (*communications*), kesadaran diri (*self-awareness*), penerimaan diri (*selfacceptance*), motivasi (*motivation*), kepercayaan (*trust*), keterbukaan diri (*self-disclosure*) dan penyelesaian konflik (*conflict resolution*).

*Human relation* dilihat dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *human relation* dalam suatu instansi atau organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan atasan dan merupakan komunikasi persuasif, karena dengan melaksanakan *human relation* itu pimpinan instansi atau pimpinan kelompok dapat melakukan komunikasi dengan para pegawainnya secara baik, dapat membuat hubungan yang harmonis, dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan menyelesaikan masalah yang terjadi di lingkungan kerja.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002: 183), adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Simanjuntak (2003: 39), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Mardiana (2005: 78), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009: 2) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dilihat dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar mereka yang dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan aktifitas mereka di lingkungan kerja tersebut.

Disiplin kerja menurut Mathis dan Jackson (2001: 314), disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi. Pencegahan disiplin bertujuan untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan kebijakan dan aturan organisasi. Menurut Purba (2002: 48), mengemukakan pendapatnya bahwa disiplin adalah sikap konsisten, sikap tanggung jawab dalam menjalankan tugas/kewajiban, sedangkan kerja adalah kegiatan yang berhubungan dengan tugas pokok sehari-hari dalam memenuhi kebutuhan hidup. Menurut Sastrohadiwiryo (2002: 291) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dilihat dari pengertian di atas dapat



disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan pegawai dan ketersediaan pegawai dalam mentaati aturan dan norma-norma sosial yang berlaku di tempat kerja, dengan kedisiplinan yang tinggi menunjukkan kualitas dan integritas pegawai dalam suatu instansi demi tercapainya tujuan suatu instansi.

Dinas Bina Marga Provinsi Lampung berdiri tanggal 11 Maret 1967 yang berlokasi di JL.Zainal Abidin Pagar Alam KM. 11, Rajabasa, Bandar Lampung. Dinas Bina Marga Provinsi Lampung merupakan instansi yang berwenang dan mempunyai tugas yang menanggung fasilitas transportasi darat, khususnya jalan dan jembatan di Provinsi Lampung. Dinas Bina Marga Provinsi Lampung bertugas merumuskan kebijaksanaan pengaturan perencanaan, penetapan standar atau pedoman, penyediaan dukungan atau bantuan, peningkatan sarana, prasarana dan perizinan pembangunan jalan dan jembatan serta pembinaan, pengendalian, pengawasan, koordinasi dan pengelolaan ketatausahaan. Dinas Bina Marga Provinsi Lampung dipimpin oleh Kepala Dinas yang sepenuhnya berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Gubernur.

Berikut ini disajikan data jumlah pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung berdasarkan tingkat golongan, data tersebut terdapat pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Tahun 2015**

<b>Tingkat Golongan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Presentase (%)</b>
I	5	1,09
II	238	51,74
III	196	42,60
IV	21	4,57
<b>Jumlah</b>	<b>460</b>	<b>100</b>

Sumber: Dinas Bina Marga Provinsi Lampung, 2015

Data di atas menunjukkan jumlah pegawai yang bekerja di Dinas Bina Marga Provinsi Lampung berdasarkan data terakhir yaitu bulan Oktober 2015 beserta rincian tingkat golongan pegawai.

Mutasi pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung dari periode November 2014 - Oktober 2015 dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2. Mutasi Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Tahun 2014 – 2015**

Bulan	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Masuk (Orang)	Mutasi (Orang)	Persentase (%)
November	2014	463	0	0	0
Desember	2014	463	0	0	0
Januari	2015	458	0	5	(1,09)
Februari	2015	455	0	3	(6,59)
Maret	2015	457	2	0	0,43
April	2015	460	3	0	0,65
Mei	2015	460	0	0	0
Juni	2015	460	0	0	0
Juli	2015	457	0	3	(0,65)
Agustus	2015	457	0	0	0
September	2015	459	2	0	0,43
Oktober	2015	460	1	0	0,21
<b>Total</b>			<b>8</b>	<b>11</b>	

Sumber: Dinas Bina Marga Provinsi Lampung, 2014 – 2015

Data pada Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang masuk terhitung dari bulan November 2014 sampai dengan Oktober 2015 berjumlah sebanyak 8 orang dan jumlah pegawai yang mutasi terhitung dari bulan November 2014 sampai dengan bulan Oktober 2015 berjumlah sebanyak 11 orang, hal ini menunjukkan adanya mutasi pegawai sebanyak 11 orang dan hal ini dapat berpengaruh terhadap hasil yang telah ditetapkan oleh instansi.

Lingkungan kerja adalah tempat para pegawai bekerja, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang kondusif, meningkatkan produktivitas, serta hubungan antar pegawai, dapat dilihat pada data fasilitas sarana lingkungan kerja di Dinas Bina Marga Provinsi Lampung (Lampiran 3).

Data pada fasilitas lingkungan kerja, dapat dilihat beberapa fasilitas yang terdapat di Dinas Bina Marga Provinsi Lampung. Fasilitas-fasilitas tersebut disediakan untuk memperlancar dan memudahkan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, serta dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh seluruh pegawai, namun daya listrik yang tersedia tidak sesuai dengan jumlah kebutuhan hal ini disebabkan adanya penambahan gedung baru dan peralatan elektronik, hal ini menyebabkan lampu sedikit redup karena kekurangan daya serta pendingin ruangan yang bekerja kurang maksimal disebabkan karena kekurangan daya, selain itu kebisingan juga terjadi di lokasi ruangan kerja yang dekat dengan jalan dan laboratorium yang dapat mengganggu konsentrasi

Data tersebut merupakan data mengenai kondisi fisik lingkungan kerja sedangkan kondisi non fisik dapat dilihat dari segi keamanan. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan keamanan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM). Keamanan di Dinas Bina Marga Provinsi Lampung dijaga oleh satpam yang bertugas secara bergantian (*shift*).

**Tabel 3. Aktivitas SDM Dinas Bina Marga Provinsi Lampung**

Hari Kerja	Jam Masuk Kerja	Istirahat	Jam Keluar Kerja
Senin	07.30	12.00 – 13.00	15.30
Selasa	07.30	12.00 – 13.00	15.30
Rabu	07.30	12.00 – 13.00	15.30
Kamis	07.30	12.00 – 13.00	15.30
Jumat	07.30	11.30 – 13.30	15.30

Sumber: Dinas Bina Marga Provinsi Lampung, 2015

Data pada Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa waktu bekerja pegawai dari hari senin sampai dengan hari jumat 7 jam/hari sedangkan pada hari jumat tingkat produktivitas pegawai 6 jam/hari dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah total jam kerja dalam satu bulan adalah 136 jam/bulan.

Berikut ini disajikan data absensi pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung pada bulan November 2014 sampai bulan Oktober 2015.

**Tabel 4. Data Absensi Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Tahun 2014 – 2015**

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Total Absensi	Tingkat Absensi (%)
November	463	21	9618	21	0,0021
Desember	463	21	9622	21	0,0022
Januari	458	21	9618	27	0,0028
Februari	455	19	8645	21	0,0024
Maret	457	22	10076	6	0,0006
April	460	21	9660	10	0,0010
Mei	460	19	8740	10	0,0011
Juni	460	21	9660	9	0,0009
Juli	457	19	8683	8	0,0009
Agustus	457	21	9597	0	0,0000
September	459	21	9693	0	0,0000
Oktober	460	21	9597	0	0,0000
<b>Total</b>					<b>0,0140</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>0,0012</b>

Sumber: Dinas Bina Marga Provinsi Lampung, 2014 – 2015

Besarnya tingkat absensi dihitung berdasarkan rumus berikut (Hasibuan, 2001):

$$\text{Persentase Ketidakhadiran} = \frac{\text{Absensi}}{\text{Total Hari Kerja}} \times 100\%$$

Data Tabel 4 di atas, menunjukkan persentase absensi pegawai selama satu tahun yang mencapai 0,0140% dengan rata-rata 0,0012% setiap bulannya. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Januari 2015 yaitu sebesar 0,0028% dan tingkat absensi terendah pada bulan Agustus, September, Oktober 2015 yaitu sebesar 0%. Absensi yang di gunakan di Dinas Bina Marga Provinsi Lampung masih menggunakan sistem absensi manual, dimana sistem ini masih memiliki banyak kelemahan dan kecurangan bisa dilakukan dengan mudah karena tidak terintegrasi dengan sistematis secara *real time* dan minimnya tingkat pengawasan, hal ini dapat menyebabkan menurunnya tingkat kedisiplinan dan dapat membuat pegawai mangkir disaat jam kerja serta kecurangan dalam absensi.

Berdasarkan latar belakang di atas menunjukkan adanya hubungan antara variabel *human relation* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *human relation* berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung?
3. Apakah *human relation* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh antara *human relation* terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.
2. Mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.
3. Mengetahui pengaruh antara *human relation* dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berguna bagi Dinas Bina Marga Provinsi Lampung sebagai bahan pengambilan kebijakan strategis dalam upaya mengetahui pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada instansi yang dimaksud.
2. Bagi akademik, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan sebagai penerapan dari ilmu yang didapat.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh (Dwiyanti, 2015: 61) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan *Human Relation* Terhadap Motivasi Kerja yang Relevan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Morich Indo Fashion Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mendeskripsikan pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dan *human relation* terhadap motivasi kerja yang relevan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Morich Indo Fashion Semarang. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Inferensial (kuantitatif), dimana dalam analisis tersebut menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian oleh (Puspita, 2012: 57) dengan judul Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Tutor Studi Pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri Cabang Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal yang bertujuan untuk memberikan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti, sedangkan metode penelitian adalah analisis deskriptif pengelolaan data menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa *human relation* berpengaruh



positif terhadap kinerja tutor pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri.

Penelitian oleh (Hidayat, dkk., 2012: 79) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang penelitian ini adalah dengan metode survei yang ditujukan untuk memberikan penjelasan mengenai fenomena yang diteliti dan hubungan antar variabel, atau dengan kata lain dapat pula disebutkan bahwa penelitian ini termasuk ke dalam penelitian *explanatory*. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel tersebut adalah ukuran ordinal. Ukuran ordinal tersebut dikerjakan melalui penyusunan skala dengan teknik pengukuran angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## **2.2 Human Relation**

### **2.2.1 Pengertian *Human Relation***

*Human relation* adalah jembatan yang menghubungkan antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan dan bawahan dengan bawahan dengan tujuan untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja pegawai serta membantu seorang pemimpin dalam komunikasi vertikal maupun horizontal. *Human relation* adalah, hubungan manusiawi yang termasuk kedalam komunikasi antarpersonal (*interpersonal communication*) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya *action oriented*,

mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang (Onong, 2009: 138). *Human relation* adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama (Hasibuan, 2009: 137). *Human relation* adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekayaan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan (Onong, 2009: 52).

*Human relation* berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *human relation* merupakan bentuk interaksi antara seseorang dengan orang lain, ditinjau dari kepemimpinannya yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

### **2.2.2 Teknik-teknik *Human Relation***

*Human relation* dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia (Onong, 2009: 141). *Human relation* dalam derajat intensitas yang tinggi, dilakukan untuk menyembuhkan orang yang menderita frustrasi. Frustrasi timbul pada diri seseorang akibat suatu masalah yang tidak dapat dipecahkan olehnya. Orang tidak akan membiarkan dirinya dilanda masalah dan masalah orang yang satu tidak sama dengan masalah orang lain. Orang yang menderita frustrasi dapat dilihat dari tingkah lakunya, ada yang merenung,

murung, lunglai tak berdaya, putus asa, mengasingkan diri, mencari dalih untuk menutupi kemampuannya, mencari kompensasi, berfantasi, atau bertingkah laku kekanak-kanakan. Frustrasi itu diderita oleh pegawai, apalagi jika jumlahnya banyak ini akan mengganggu jalannya organisasi akan menjadi rintangan bagi tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, tidaklah bijaksana jika seorang pemimpin menangani pegawai yang frustrasi dengan tindakan kekerasan disinilah pentingnya peranan *human relation*, ia harus membawa penderita dari problem situation kepada *problem solving behaviour* (Onong, 2009: 141).

*Human relation* dalam kegiatannya ada teknik yang bisa digunakan untuk membantu mereka yang menderita frustrasi yakni apa yang disebut konseling, yang bertindak sebagai konselor bisa pemimpin organisasi, kepala humas, atau kepala-kepala lainnya. Konseling bertujuan membantu konseli, yakni pegawai yang menghadapi masalah atau yang menderita frustrasi, untuk memecahkan masalahnya sendiri atau mengusahakan terciptanya suasana yang menimbulkan keberanian untuk memecahkan masalahnya. *Human relation* dalam kegiatannya terdapat dua jenis konseling, bergantung pada pendekatan yang dilakukan. Kedua jenis konseling tersebut ialah *directive counseling*, yakni konseling yang langsung terarah, dan *non directive counseling* yakni konseling yang tidak langsung terarah (Onong, 2009: 141).

Kunci aktivitas *human relation* adalah motivasi, memotivasikan pegawai untuk bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, kemajuan dirinya sendiri, dan lain sebagainya. Seseorang memasuki

suatu organisasi, karena ia berpikir organisasi akan dapat membantu dia untuk mencapai tujuannya, demikian pula para pegawai, mereka mempunyai organisasi, mereka anggota organisasi kekarayaan dimana mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemimpin organisasi tersebut dapat mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas para pegawai dan mengoprasikan hasrat-hasrat mereka untuk bekerja bersama-sama, ini semua tertuju kepada sasaran yang direncanakan, dan disini komunikasi memegang peranan penting (Onong, 2009: 141).

*Human relation* seperti ditegaskan di atas adalah komunikasi persuasif, dengan melaksanakan *human relation* itu pemimpin organisasi atau pemimpin kelompok melakukan komunikasi dengan pegawainya secara manusiawi untuk menggiatkan mereka bekerja bersama-sama, sehingga hasilnya memuaskan disamping mereka bekerja dengan hati yang gembira.

### **2.2.3 Hambatan Dalam *Human Relation***

Hambatan dalam *human relation* pada umumnya mempunyai dua sifat yaitu objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya hubungan antar manusia yang tidak disengaja dan dibuat oleh pihak lain tapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan. Hambatan yang bersifat subjektif adalah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi. Dasar gangguan dan penentangan ini biasanya disebabkan karena adanya pertentangan kepentingan, *prejudice*, tamak, iri hati, apatisme dan sebagainya. Faktor kepentingan dan prasangka merupakan faktor yang paling berat karena usaha yang paling sulit bagi seorang komunikator ialah mengadakan

komunikasi dengan orang-orang yang jelas tidak menyenangkan komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang berlawanan dengan fakta atau isinya yang mengganggu suatu kepentingan. Apabila seseorang dikonfrontasikan dengan suatu bentuk komunikasi yang tidak disukainya karena mengganggu kedudukan pendidikan, atau kepentingannya maka orang tersebut biasanya mencemoohkan komunikasi atau mungkin pula mengelakkan dan secara acuh tak acuh mendiskreditkan pesan komunikasi sebagai hal yang sukar dimengerti. Gejala mencemoohkan dan mengelakkan suatu komunikasi untuk kemudian menyesatkan pesan komunikasi yang dinamakan penghindaran (Onong, 2009: 141).

#### **2.2.4 Prinsip Human Relation**

Human Relation menurut Siagian (2004: 7), adalah hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan.

Prinsip *human relation* menurut Siagian (2004: 102) adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja yang menyenangkan, yaitu pekerjaan yang menarik, hubungan kerja yang intim, lingkungan kerja yang memberikan motivasi dan perlakuan yang adil.
2. Hubungan kerja yang serasi, yaitu hubungan formalitas dan informalitas yang wajar dalam hubungan kerja.
3. Penempatan tenaga kerja yang tepat, yaitu setiap orang harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan mereka.

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Nitisemito (2002: 183), lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan instansi yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh instansi secara keseluruhan maupun oleh pelaksana. Menurut Sutrisno (2010: 118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan pegawai yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, ada faktor-faktor yang membentuknya. Menurut Sedarmayanti (2009: 28) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya:

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu diperlukan cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan kurang jelas sehingga pekerjaan menjadi lambat dan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Temperatur di tempat kerja

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersamaan 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.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara di sekitar tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, sebaliknya apabila udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

e. Kebisingan di tempat kerja

Suara bising mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan

pekerjaan dapat di lakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang timbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan. Getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar musik harus disesuaikan dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.



Musik yang tidak sesuai yang dipedengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

### **2.3.3 Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009: 2), adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2009: 21), menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

b. lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009: 46) adalah sebagai berikut :

a. Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan kerja. Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari, dalam pelaksanaan tugasnya sering kali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian, meskipun demikian harus juga, dalam hal ini sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau atau udara pengap dan harus diingat bahwa penerangan yang terlalu besar akan menyebabkan rasa panas, pada pegawai sehingga akan menimbulkan rasa gelisah. Penerangan yang kurang menyebabkan pegawai akan lekas lelah, mengantuk dan kemungkinan pekerjaan banyak keliru.

b. Suhu udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan. Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan pegawai. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyegarkan fisik pegawai, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan bagi pegawai.

c. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi. Siapun tidak senang mendengarkan suara yang bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang, dengan adanya kebisingan itu maka pekerjaan akan

terganggu. Terganggunya konsentrasi kerja menyebabkan pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan atau kerusakan, yang tentu akan menimbulkan kerugian. Instansi hendaknya dapat menghilangkan kebisingan tersebut.

d. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan, hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang menyenangkan bagi yang memandang. Rasa tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai.

e. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang luas dalam lingkungan kerja akan menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai dalam bekerja, pegawai dapat dengan leluasa melakukan proses produksi.

f. Keamanan kerja

Jaminan terhadap keamanan akan menimbulkan ketenangan maka hal ini akan didorong semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai. Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi pegawai. Milik pribadi yang paling berharga bukan harta benda tetapi justru keamanan dirinya sendiri, untuk keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap pegawai adalah hal yang sangat penting.

## **2.4 Disiplin Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan dalam visi dan misi suatu organisasi. Menurut Mondy dan Noe (2005: 451), disiplin merupakan kontrol diri dan tingkah laku tertata pegawai dan mengindikasikan adanya tim kerja yang sejatinya di dalam suatu organisasi. Tindakan disiplin memberikan saran suatu penalti atas pegawai yang salah, bukan pegawai sebagai perseorangan. Tindakan disiplin yang dilakukan secara tidak tepat dapat merusak, baik bagi pegawai maupun organisasi. Oleh sebab itu, tindakan disiplin tidak boleh dilakukan dengan sembarangan. Menurut Hasibuan (2009: 190), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Handoko (2001: 208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kedisiplinan adalah keadaan sikap seseorang yang tanggap, taat dan mengerti akan kewajiban-kewajiban serta tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Purba (2002: 48), disiplin adalah sikap konsisten, sikap tanggung jawab dalam menjalankan tugas atau kewajiban. Sedangkan kerja adalah kegiatan yang berhubungan dengan tugas pokok sehari-hari dalam memenuhi kebutuhan hidup. Disiplin kerja adalah ketaatan pekerja atau pegawai terhadap tata aturan yang berlaku di tempat kerja. Keadaan sikap disiplin pada seseorang pekerja atau pegawai, dapat dilihat dari beberapa segi, antara lain:

- a. Bekerja sesuai jam kerja yang ditetapkan.

Tidak jarang terjadi pada perusahaan-perusahaan yang berskala kecil, pengawasan kurang menjadi perhatian dari pihak pimpinan, sehingga kurang menjadi pelanggaran penggunaan jam kerja. Jika tanpa adanya pengawasan atau kontrol dari pihak atasan, maka besar kemungkinan akan mendatangkan kerugian bagi perusahaan. Proses kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang telah menjalankan jam kerja secara formal, maka waktu kerja telah ditetapkan, baik waktu memulai atau menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu ketepatan pegawai dalam kehadirannya di tempat kerja merupakan unsur penting, apakah proses kerja itu mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau sebaliknya.

- b. Melaksanakan program kerja dengan baik.

Baik dalam organisasi atau instansi yang telah memiliki struktur organisasi, maka jenis kegiatan atau pekerjaan harus dibagi secara jelas. Masing-masing bagian bekerja dengan petunjuk atau prosedur kerja yang telah ditetapkan, dalam hal ini pegawai atau bawahan harus bekerja sesuai dengan prosedur sehingga target-target yang direncanakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik.

- c. Mentaati tata aturan yang berlaku di tempat kerja.

Pada setiap organisasi kerja baik dalam instansi pemerintah atau swasta, telah jelas diterapkan norma-norma kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Demikian halnya pada suatu instansi, tentu di dalamnya terdapat sejumlah tata aturan yang dibuat untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam menegakkan disiplin kerja, maka tidak cukup dengan ancaman-ancaman saja, tetapi untuk menegakkan disiplin kerja perlu bimbingan yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup dan termasuk di dalamnya perilaku pimpinan yang dapat diterima dengan baik oleh setiap pegawai.

#### **2.4.2. Bentuk Disiplin Kerja**

Simamora (2003: 610), menyatakan bahwa terdapat empat perspektif disiplin pegawai yakni sebagai berikut:

- a. Disiplin *retributive* yaitu berusaha menghukum orang yang bersalah.
- b. Disiplin korektif yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individual yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif utilitarian yang berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin dampak-dampak negatif.

#### **2.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2009: 195), faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

## 2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

## 3. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja pegawai, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

## 4. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai, dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi.

### **2.5 Kerangka Pemikiran**

Suatu instansi atau organisasi memiliki tujuan yang hendak dicapai di mana dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kerjasama serta *human relation* yang baik agar terciptanya kerjasama antar keseluruhan unsur sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut.

Prinsip *human relation* menurut Siagian (2004: 102) yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Suasana kerja yang menyenangkan, yaitu pekerjaan yang menarik, hubungan kerja yang intim, lingkungan kerja yang memberikan motivasi dan perlakuan yang adil.

2. Hubungan kerja yang serasi, yaitu hubungan formalitas dan informalitas yang wajar dalam hubungan kerja.
3. Penempatan tenaga kerja yang tepat, yaitu setiap orang harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan mereka.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009: 2), adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2009: 21), menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

- b. lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti ( 2009: 46) adalah sebagai berikut :

- a. Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan kerja. Penerangan disini bukan



terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari, dalam pelaksanaan tugasnya sering kali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian, meskipun demikian harus juga, dalam hal ini sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau atau udara pengap dan harus diingat bahwa penerangan yang terlalu besar akan menyebabkan rasa panas, pada pegawai sehingga akan menimbulkan rasa gelisah. Penerangan yang kurang menyebabkan pegawai akan lekas lelah, mengantuk dan kemungkinan pekerjaan banyak keliru.

b. Suhu udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan. Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan pegawai. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyegarkan fisik pegawai, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan bagi pegawai.

c. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi. Siapun tidak senang mendengarkan suara yang bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang, dengan adanya kebisingan itu maka pekerjaan akan terganggu. Terganggunya konsentrasi kerja menyebabkan pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan atau kerusakan, yang tentu akan menimbulkan kerugian. Instansi hendaknya dapat menghilangkan kebisingan tersebut.

d. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan, hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengenakan bagi yang memandang. Rasa tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai.

e. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang luas dalam lingkungan kerja akan menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai dalam bekerja, pegawai dapat dengan leluasa melakukan proses produksi.

f. Keamanan kerja

Jaminan terhadap keamanan akan menimbulkan ketenangan maka hal ini akan didorong semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai. Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi pegawai. Milik pribadi yang paling berharga bukan harta benda tetapi justru keamanan dirinya sendiri, untuk keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap pegawai adalah hal yang sangat penting.

Menurut Hasibuan (2009: 195), ada beberapa faktor dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

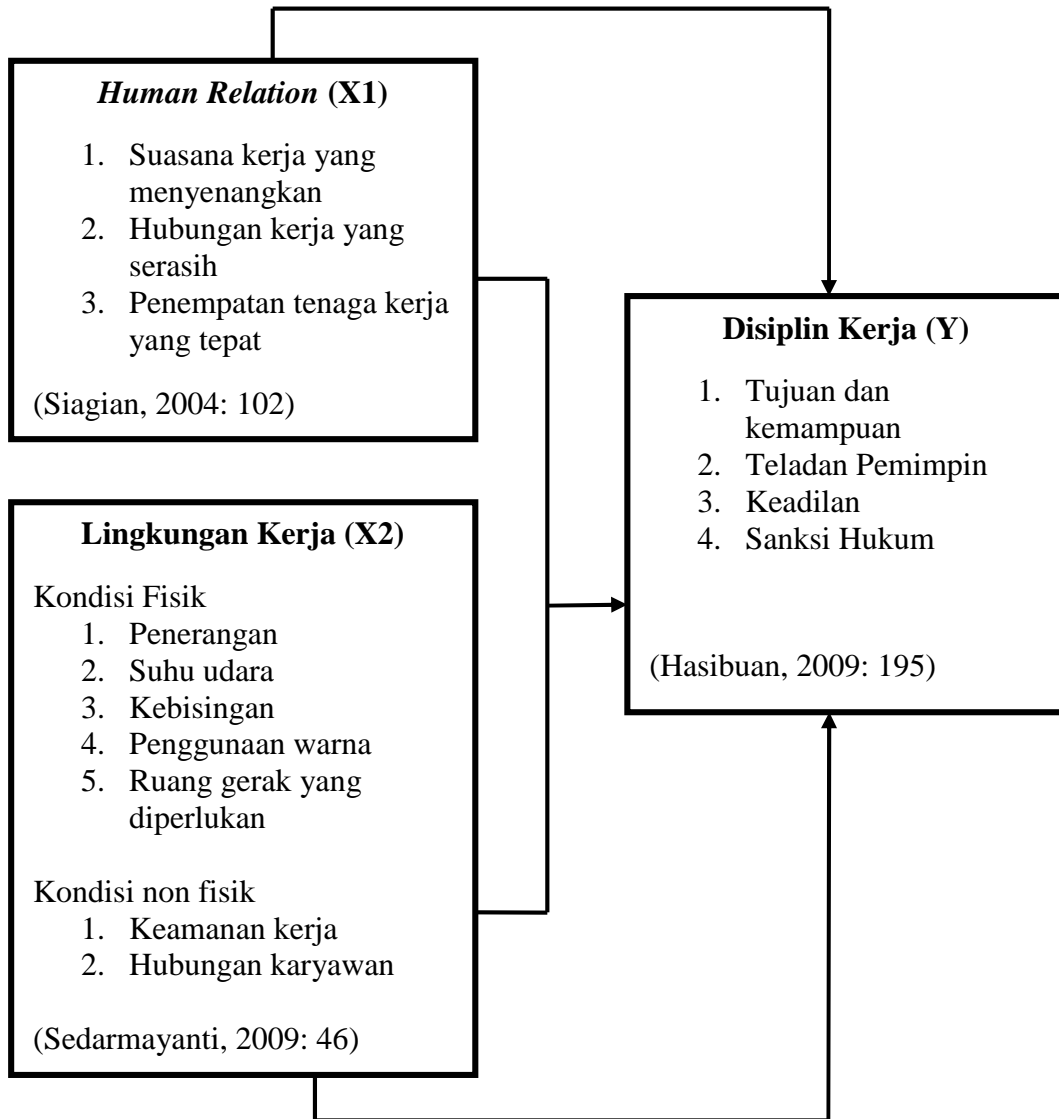
3. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja pegawai, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai, dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi.

Berdasarkan penjelasan dan dari semua indikator yang terdapat di atas maka dapat di simpulkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## 2.7 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan sebelumnya, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

1. *Human relation* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.
3. *Human relation* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini mengambil sampel pada pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung yang berlokasi di JL.Zainal Abidin Pagar Alam KM 11, Rajabasa Bandar Lampung.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Menurut Oei (2010: 2), ada tiga jenis riset atau penelitian yaitu: penelitian eksploratori, penelitian deskriptif, dan penelitian kausal. Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti tergantung pada informasi yang akan dicari dalam riset SDM.

1. Penelitian eksploratori: Penelitian eksploratori merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen SDM yang sebenarnya, atau peneliti hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal.
2. Penelitian deskriptif: Penelitian deskriptif merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya menggambarkan sesuatu. Jenis penelitian ini biasanya lanjutan dari penelitian eksploratori.
3. Penelitian kausal: Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memberikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi variabel-variabel yang diteliti. Variabel

yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

Sesuai dengan penjelasan di atas, penelitian ini termasuk kedalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi.

### **3.3 Sumber Data**

1. Data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti (Sekaran, 2006: 60). Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu:
  - a. Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para pegawai yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh dari Dinas Bina Marga Provinsi Lampung seperti gambaran umum instansi, hasil kuesioner, dan informasi lainnya yang menunjang penelitian ini.
  - b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah di baca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari Dinas Bina Marga Provinsi Lampung seperti jumlah pegawai, absensi pegawai, data keluar masuk pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.
2. Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti dari web, internet, catatan atau dokumentasi instansi, dan studi

kepuustakaan terkait dengan topik penelitian. Data sekunder dibagi menjadi

2, yaitu :

- a. Data internal, yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam instansi yang bersangkutan.
- b. Data eksternal, yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu di luar instansi.

### 3.4 Sampel Penelitian

Sampel merupakan wakil dari suatu populasi yang hendak di teliti yang bertujuan untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Arikunto, 2002: 131). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* yaitu *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu merupakan teknik pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan dengan memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut yang sudah diketahui sebelumnya.

Untuk mengetahui ukuran sampel dari populasi pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung peneliti menggunakan formulasi rumus Slovin (Umar, 2005) yaitu:

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

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e : Kelonggaran atau ketidaktelitian karena kesalahan

pengambilan sampel yang dapat ditolelir misalnya, 2%, 5%,10%

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{460}{1+460(0.1)^2} = 82$$



Dilihat dari perhitungan di atas maka jumlah sampel yang diteliti adalah berjumlah 82 orang.

Sampel pada penelitian ini menggunakan Probability Sampling yaitu *Proportionate Stratified Random Sampling*. Untuk mencari jumlah sampel, bila populasi berstrata secara proporsional. Rumus *Proportionate Stratified Random Sampling* (Nazir, 2005: 306) adalah sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan :

$N_i$  = Total subpopulasi dari stratum  $i$

$N$  = Total Populasi

$n$  = Besarnya sampel

$n_i$  = Besarnya sampel untuk stratum  $i$

**Tabel 5. Perhitungan Jumlah Sample**

<b>Tingkat Golongan</b>	<b>Ukuran Sample</b>
<b>I</b>	$n_i = \frac{N_i}{N} \times n = \frac{5}{460} \times 82 = 0,891 = 1$
<b>II</b>	$n_i = \frac{N_i}{N} \times n = \frac{238}{460} \times 82 = 42,426 = 42$
<b>III</b>	$n_i = \frac{N_i}{N} \times n = \frac{196}{460} \times 82 = 34,939 = 35$
<b>IV</b>	$n_i = \frac{N_i}{N} \times n = \frac{21}{460} \times 82 = 3,743 = 4$

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam membahaskan penelitian ini, ada 3 metode pengumpulan data yang utama dalam sebuah penelitian (Sekaran, 2006: 68) yaitu:

1. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara mewawancarai responden untuk memperoleh informasi secara langsung mengenai isu yang diteliti.

2. Kuesioner Menurut Sekaran (2006: 82), kuesioner (*questionnaires*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Menggunakan alternatif jawaban yang sama untuk berbagai macam pertanyaan membuat responden dapat memberikan jawaban terhadap berbagai macam pertanyaan dalam waktu yang relatif singkat. Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dapat dibagikan langsung, disuratkan, ataupun disebarikan melalui email kepada responden.

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah :

- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya. Instrumen yang dimaksud adalah yaitu jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner yang disebarakan oleh peneliti. Untuk mengukur validitas peneliti menggunakan rumus *pearson product moment* (Sugiyono, 2005: 126) :

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : nilai validitas

$x$  : skor nilai

$x y$  : skor nilai

$y n$  : jumlah sampel

Uji validitas diukur melalui kriteria berikut ini :

Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka dapat dikatakan valid, jika sebaliknya maka tidak valid

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013: 52), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS versi 20 dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*,.

$$R_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

$R_{ii}$  : reliabilitas instrumen

$k$  : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$  : jumlah varian butir

$t^2$  : varian total

### 3.7 Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Data Kualitatif

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif. Menurut Arikunto (2005: 250) metode analisis deskriptif merupakan penelitian bukan eksperimen, karena tidak dimaksudkan untuk mengetahui akibat dari suatu perlakuan. Dengan penelitian deskriptif peneliti bermaksud menggambarkan atau menerangkan gejala yang sedang terjadi.

#### 3.7.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung, dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda:

$$Y = a_0 + b_1 X_1 + e$$

$$Y = a_0 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = a_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Disiplin kerja

$X_1$  : *Human Relation*

$X_2$  : Lingkungan Kerja

$a_0$  : Konstanta

$b_1$  : Koefisien  $X_1$

$b_2$  : Koefisien  $X_2$

### 3.8 Uji Hipotesis

#### 3.8.1 Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila  $\text{sig} < .$

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (0,05)$ , maka  $H_a$  didukung,  $H_o$  tidak didukung.
- b. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} (0,05)$ , maka  $H_a$  didukung,  $H_o$  tidak didukung.

Nilai  $t$  dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

$b$  : koefisien regresi variabel independen

$b$  : standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji  $t$  dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 20.

### 3.8.1 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai  $\text{sig} < .$

Uji F dapat dicari dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R<sup>2</sup> : koefisien determinasi

n : jumlah data

k : jumlah variabel independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *Output ANNOVA* dari hasil analisis regresi berganda.

Dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan  $F_{\text{hitung}}$  dan  $F$  tabel:

- a. Jika  $F_{\text{hitung}} < F$  tabel maka  $H_0$  didukung,  $H_a$  tidak didukung = tidak ada pengaruh signifikan.
- b. Jika  $F_{\text{hitung}} > F$  tabel maka  $H_0$  tidak didukung,  $H_a$  didukung = ada pengaruh signifikan. (Sugiyono, 2005: 218).

## 3.9 Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasi Variabel

### 3.9.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *human relation* dan lingkungan kerja.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan adalah disiplin kerja.

### 3.9.2 Defenisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Defenisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 6. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
<i>Human Relation</i> (X1)	<i>Human relation</i> adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama (Hasibuan, 2009: 137)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Suasana kerja yang menyenangkan</li> <li>▪ Hubungan kerja yang serasih</li> <li>▪ Penempatan tenaga kerja yang tepat</li> </ul> ( Siagian, 2004: 102)	Skala Likert merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan instansi yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita	Kondisi fisik <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Penerangan</li> <li>▪ Suhu udara</li> <li>▪ Kebisingan</li> <li>▪ Penggunaan warna</li> <li>▪ Ruang gerak yang diperlukan</li> </ul> Kondisi non fisik <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keamanan kerja</li> <li>▪ Hubungan karyawan</li> </ul>	untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada lima skala titik





## V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu:

1. Secara parsial *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.
2. Secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.
3. Secara simultan *human relation* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.

## 5.2 Saran

Beberapa hal yang dapat menjadi masukan pada penelitian ini berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan, adalah:

1. Hasil total skor kuesioner pada bagian *human relation* menunjukkan bahwa pernyataan tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan bidang dan kemampuan saya memiliki skor terendah. Saran bagi Dinas Bina Marga Provinsi Lampung yaitu agar instansi dapat memberikan tugas pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai.
2. Hasil total skor kuesioner pada bagian lingkungan kerja menunjukkan bahwa pernyataan komposisi warna ruang kerja baik memiliki skor terendah. Saran bagi Dinas Bina Marga Provinsi Lampung yaitu agar instansi dapat mengatur komposisi warna ruangan kerja yang baik agar dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.
3. Hasil total skor kuesioner pada bagian disiplin kerja menunjukkan bahwa pernyataan pegawai siap dimutasikan apabila target pekerjaan tidak dapat dipenuhi memiliki skor terendah. Saran bagi Dinas Bina Marga Provinsi Lampung yaitu agar perusahaan dapat memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai yang kinerjanya buruk agar dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang perlu disampaikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian berikutnya:

1. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada satu tempat saja Dinas Bina Marga Provinsi Lampung saja, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan.
2. Pengukuran variabel dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, sehingga kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan kondisi-kondisi tertentu para responden.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menyempurnakan kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

- Asrifah. 2015. *Pengaruh Human Relations Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah*.
- Dwiyanti, Risky. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Human Relation Terhadap Motivasi Kerja yang Relevan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Morich Indo Fashion Semarang*.
- Efendi. 2006. *Metode Penelitian Survai*. Pustaka LP3ES. Jakarta.
- Handayani, Lisna. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat*.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Istijanto, Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy dan Noe. 2005. *Human Resource Management*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Nazir. 2005. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Onong, Uchjana Effendi. 2009. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.

- Onong, Uchjana Effendi. 2009. *Human Relation dan Public Relation*. Mandar Maju. Bandung.
- Purba, Amran. 2002. *Kepemimpinan Strategi dalam Mengemban Tanggung Jawab*. Erlangga. Jakarta.
- Puspita, Ridha Y. 2012. *Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Tentor Studi Pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri Cabang Bandar Lampung*.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1, Pustaka Setia. Bandung.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. PT. Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.