

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Pegawai Swasta di Kota Bandar Lampung)**

(Skripsi)

Oleh

ANDINA FEBIDYLIANA

NPM. 1916051078



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2024

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Pegawai Swasta di Kota Bandar Lampung)

Oleh

ANDINA FEBIDYLIANA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan swasta di kota Bandar Lampung menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *non-probability sampling* dengan *Insidental sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan ke 100 responden karyawan swasta di Kota Bandar Lampung, dengan menggunakan skala *semantik differensial*. Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan bantuan aplikasi SPSS 18. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pegawai Swasta

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(A Study on Private Employees in Bandar Lampung City)

By

ANDINA FEBIDYLIANA

This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on the performance of private employees in Bandar Lampung using a quantitative approach with explanatory research design. The sampling technique employed in this study is non-probability sampling with incidental sampling. Data collection is conducted using questionnaires distributed to 100 private employee respondents in Bandar Lampung, utilizing the semantic differential scale. The analysis is carried out using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS 18 software. The research findings indicate that the work environment has a positive and significant influence on employee performance. Furthermore, work discipline also has a positive and significant impact on employee performance. Moreover, the variables of the work environment and work discipline significantly influence employee performance simultaneously.

Keywords: *Employee Performance, Work Environment, Work Discipline, Private Employees*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Pegawai Swasta di Kota Bandar Lampung)**

Oleh

ANDINA FEBIDYLIANA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2024

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Pegawai Swasta di Kota Bandar Lampung)**

Nama Mahasiswa : **Andina Febidylana**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1916051078**

Jurusan : **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si

NIP. 196910121995121001

Dra. Fenny Saptiani, M.Si

NIP. 231504630710201

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.

NIP. 197502042000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si**



.....

Sekretaris : **Dra. Fenny Saptiani, M.Si**



.....

Penguji : **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si**



.....



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP. 196108071987032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **28 Maret 2024**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Bandar Lampung, 24 Maret 2024
Yang membuat pernyataan,



Andina Febidyliana
NPM. 1916051078

RIWAYAT HIDUP



Andina Febidyliana, dilahirkan di Menggala pada tanggal 19 Februari 2000, yang merupakan anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Hj. Junaidi dan ibu Hi. Yulia Sari. Memiliki dua saudari perempuan yang bernama Andini Febidyliani, Dhea Puspita dan saudara laki-laki yang bernama Noval Edi Setiawan.

Pendidikan yang telah ditempuh penulis Sekolah Dasar Negeri (SDN) 2 Ujung Gunung Ilir Menggala dan selesai pada tahun 2012, Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 2 Menggala dan selesai pada tahun 2015, Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Menggala dan selesai pada tahun 2018. Kemudian melanjutkan pendidikan Diploma III “D3 Administrasi Perkantoran Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung” dan selesai pada tahun 2021, kemudian penulis melanjutkan pendidikan Strata satu (S1) dengan mengambil jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Pada tanggal 15 Februari 2021 sampai 5 April 2021 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Pegadaian (Persero) Area Lampung yang menjadi syarat menyelesaikan pendidikan Diploma III (D3) dan penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada bulan juni 2023 – agustus 2023 selama 40 hari di Desa Suka Negara Kec. Bangun Rejo Lampung Tengah.

MOTTO

**“ Jika kamu berbuat baik kepada orang lain (berarti) kamu berbuat baik
pada dirimu sendiri...”
(-QS. Al-Isra’ : 7-)**

**“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu
telah selesai (dari suatu urusan), tetapkanlah bekerja keras (untuk urusan
yang lain)
(-QS. Al-Insyirah ; 6-7)**

**“Apapun hal buruk yang akan terjadi dalam pikiran, belum tentu itu akan
terjadi. Nikmati prosesnya dan ikuti alur apabila ada kesalahan ya
diperbaiki pasti ada masanya kita akan melewatinya”
(Andina Febidyliana)**

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmaanirrahiim

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat, nikmat akal dan kesempatan, menjadi sebaik-baiknya pelindung, penolong, dan pemberi kemudahan dalam setiap urusan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Dengan segala kerendahan hati saya persembahkan skripsi ini kepada :

Kedua Orang Tuaku Tercinta,

Ayahanda Hi. Junaidi Cik Umar dan Ibunda Hj. Yulia Sari yang Telah Membesarkan, Mendidik, Membimbing Cinta dan Kasih Sayang yang Tiada Habisnya. Terima Kasih Telah Mendoakan dan Berjuang Untuk Kehidupanku.

Untuk Diri Saya Sendiri

Terima kasih karena telah berjuang dan bertahan sampai saat ini sampai mampu berada di titik ini.

Adik-adikku Tersayang

Terima kasih atas segala motivasi yang menguatkan, memberi semangat disegala keterbatasan dan mendukung setiap langkahku. Terima kasih telah hadir serta memberi warna dalam hidupku.

Dosen pembimbing dan penguji yang telah berjasa dan seluruh dosen yang telah membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya untuk bekalku di masa depan.

Almamater Tercinta

Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas Rahmah dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Pegawai Swasta di Kota Bandar Lampung)”**. Penyusunan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam menyelesaikan Penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
2. Ibu Dra.Ida Nurhaida, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Dedy Hermawan, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
4. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
5. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
6. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
7. Ibu Damayanti, S.A.B., M.A.B., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;

8. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga bapak senantiasa dalam lindungannya, diberikan kemudahan dalam setiap urusannya dan diberikan rahmat-Nya atas kebaikan berkontribusi dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini;
9. Ibu Dra. Fenny Saptiani, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Kedua, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Allah Selalu menyertai di segala bentuk perjalanan kehidupan ibu;
10. Ibu Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si., selaku Dosen Penguji Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan arahan, dan memberikan masukan yang baik untuk skripsi penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi;
11. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi;
12. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bantuan, bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi;
13. Seluruh responden (pegawai swasta yang bekerja di Kota Bandar Lampung) terima kasih telah bekerja sama untuk mengisi kuesioner dalam penelitian akhir penulis.
14. Orang tua tercinta Ayah handa Hj. Junaidi Cik Umar dan Ibu Hi. Yulia Sari terimakasih atas doa dan dukungan maupun materi yang telah kalian berikan.
15. Kembaranku Andini Febidyliani dan Adikku Dhea & Noval terimakasih terimakasih atas dukungan dan memberikan semangat.
16. Ananda Muhamad Ronaldo Syahaq yang selalu mendukung dan memberi semangat dalam penulisan skripsi ini.

17. Teman-temanku Regina Ismiocta, Wulan, Puspita, Nabila, Raras, dila, diah dan teman sekelas yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Terimakasih atas pertemuan dan kerja samanya. Semoga kelak kita semua menjadi orang yang sukses.
18. Teruntuk ujuk dan uni terimakasih karena sudah memberikan suport dan motivasi serta membimbing dan membantu dalam setiap keadaan.
19. Keluarga besarku yang selalu memberikan motivasi dan doa untukku.
20. Almamater tercinta Universitas Lampung.
21. Serta semua pihak yang telah berjasa dan membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun Penulis berharap semoga penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca, khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Bandar Lampung, 23 Maret 2024
Penulis,

Andina Febidyliana

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR RUMUS	vii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Perilaku Organisasi	11
2.2 Kinerja Karyawan	14
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	15
2.2.3 Indikator Kinerja	17
2.3 Lingkungan Kerja	18
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	18
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	20
2.4 Disiplin Kerja.....	22
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	22
2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	22

2.4.3	Indikator Disiplin Kerja	23
2.5	Penelitian Terdahulu	24
2.6	Kerangka Pemikiran.....	26
2.7	Hipotesis	28
III. METODE PENELITIAN		29
3.1	Jenis Penelitian.....	29
3.2	Definisi Konseptual dan Definisi Operasional	29
3.2.1	Definisi Konseptual.....	29
3.2.2	Definisi Operasional.....	30
3.3	Populasi dan Sampel	34
3.3.1	Populasi	34
3.3.2	Sampel.....	34
3.4	Skala Pengukuran.....	35
3.5	Sumber Data.....	36
3.5.1	Data Primer	36
3.5.2	Data Sekunder	36
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6.1	Kuesioner	37
3.6.2	Studi Pustaka	37
3.7	Teknik Pengujian Instrumen	37
3.7.1	Uji Validitas	37
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	39
3.8	Teknik Analisi Data	40
3.8.1	Statistik Deskriptif.....	40
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	40
3.9	Uji Regresi Linier Berganda	41
3.10	Uji Hipotesis	42
3.10.1	Uji Parsial (Uji t)	42
3.10.2	Uji Simultan (Uji F)	43
3.11	Koefisien Determinasi (R^2).....	44

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	45
4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	51
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	51
4.2.2 Analisis Jawaban Responden	56
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	84
4.3.1 Uji Normalitas	85
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas	86
4.3.3 Uji Multikolinearitas	87
4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	87
4.5 Hasil Uji Hipotesis	89
4.6 Pembahasan.....	93
4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	93
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	96
4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	97
V. SIMPULAN DAN SARAN.....	101
5.1 Simpulan	101
5.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN.....	107
Lampiran 1. Kuesioner	108
Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Penelitian	112
Lampiran 3. Hasil Pengolahan dengan SPSS	121
Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian	124

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah Angkatan Kerja Tahun 2022.....	4
Gambar 1. 2 Jumlah Pekerja Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2022	5
Gambar 2. 1 <i>Individual Behavior Framework</i>	13
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran Teoritis	27
Gambar 3. 1 Pengukur Skala <i>Semantic Differensial</i>	36
Gambar 4.1 Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Yang Bekerja Selama Seminggu Yang Lalu Menurut Lapangan Pekerjaan Utama Dan Jenis Kelamin Di Kota Bandar Lampung	47
Gambar 4.2 Banyaknya Usaha Industri di Kota Bandar Lampung, 2018-2022 ...	48
Gambar 4.3 Tingkat Pengangguran Terbuka (Tpt) Di Provinsi Lampung Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2020-2022	49
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	53
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Gambar 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Jumlah Industri Besar yang Terdaftar Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Tahun 2022.....	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Definisi Operasional	31
Tabel 3.2 Uji Validitas	38
Tabel 3.3 Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen/Divisi.....	54
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Kebersihan ruangan kerja	56
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Penerangan di tempat kerja	57
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Terjaganya suhu ruang	58
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Terjaganya suhu ruang	59
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas di tempat kerja mendukung	60
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi dengan atasan terjalin harmonis.....	61
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi dengan kolega berjalan baik.....	62
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama kolega mempermudah pekerjaan	63
Tabel 4.11 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	64
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Hadir tepat waktu	66
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Sesuai Jam Kerja.....	67
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Mengikuti Pedoman Kerja Yang Berlaku.....	68
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Mengikuti Instruksi Dari Atasan ..	69

Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Sesuai Tugas Yang Diberikan	70
Tabel 4. 17	Tanggapan Responden Mengenai Patuh Terhadap SOP Perusahaan	71
Tabel 4. 18	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Dalam Penggunaan Fasilitas Kerja.....	72
Tabel 4. 19	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Dalam Penggunaan Fasilitas Kerja.....	73
Tabel 4.20	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)	74
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Hasil Pekerjaan Dengan Tugas Yang Diberikan	76
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai Ketercapaian Kualitas Hasil Kerja Dengan Target Yang Ditetapkan	77
Tabel 4. 23	Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Dalam Melaksanakan Tugas.....	78
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Kerapihan dalam melaksanakan pekerjaan.....	79
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Banyaknya jumlah hasil pekerjaan yang diselesaikan	80
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai Kesadaran akan tanggung jawab dalam bekerja.....	81
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Kesungguhan dalam bekerja.....	82
Tabel 4. 28	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	83
Tabel 4.29	Uji normalitas dengan menggunakan kolmogorof-smirnov	85
Tabel 4.30	Uji Multikolinearitas	87
Tabel 4.31	Analisis Regresi Linear Berganda.....	88
Tabel 4. 32	Hasil Uji t	90
Tabel 4.33	Hasil Uji F.....	91
Tabel 4.34	Hasil Uji R ²	92
Tabel 4.35	Hasil Sumbangan Efektif	93

DAFTAR RUMUS

3.1 Rumus Slovin.....	35
3.2 Rumus Uji Validitas.....	37
3.3 Rumus Uji Rehabilitas	39
3.4 Rumus Uji Regresi Linear Berganda	42
3.5 Rumus Uji Parsial (Uji t)	43
3.6 Rumus Uji Simultan (Uji F).....	43
4. 1 Persamaan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	88
4.2 Rumus Sumbangan Efektif	93

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Sari, 2019).

Menurut Inbar (2018) peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam kegiatan kerja terutama dalam suatu organisasi, dengan hal tersebut perusahaan sebagai unit organisasi mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya. Tujuan dari penerapan manajemen sumber daya manusia juga adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan, sementara fungsinya adalah untuk menjalankan setiap kegiatan dengan aktivitas unggul sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal menuju kesuksesan organisasi (Suryani, 2018).

Permasalahan klasik yang muncul di Indonesia yakni percepatan pertumbuhan angkatan kerja yang tidak disertai dengan percepatan pertumbuhan lapangan pekerjaan, sehingga penawaran tenaga kerja menjadi tidak seimbang dengan meningkatnya permintaan tenaga kerja (Welianto, 2023). Dikutip dalam Kompas.com (2022), permasalahan perluasan kesempatan kerja dalam pembangunan Indonesia selalu dikaitkan dengan masalah produktivitas pekerja. Dimana produktivitas tenaga kerja masih relatif rendah, karena masih rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki dan kurangnya pelatihan atau keterampilan untuk

pengembangan karir bisa membuat karyawan merasa tidak memiliki motivasi dalam meningkatkan kinerja mereka pada sebagian masyarakat Indonesia.

Hal tersebut menyebabkan sering terjadinya perbedaan kepentingan antara pengusaha dan pekerja. Pengusaha membutuhkan pekerja dengan produktivitas tinggi, sementara pekerja mengharapkan perusahaan memberikan upah dan fasilitas kerja yang layak. Perbedaan ini sering menyebabkan pertentangan yang sulit dihindari, seperti demonstrasi, mogok kerja, dan pemutusan hubungan kerja (Herawati et al., 2021).

Sebagai contoh, permasalahan yang terjadi di Kota Bandar Lampung yang dikutip dalam Lampost.co (2024), dimana Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) mencatat ada 37 kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) pada tahun 2023 sehingga pengguna tenaga kerja di Kota Bandar Lampung mengalami penurunan. Adapun pemecatan tersebut menimpa puluhan pekerja dari berbagai bidang, dan rata-rata pekerja di bidang industri dan jasa (Effran, 2024).

Walaupun demikian, sebagai ibukota Provinsi Lampung dan pintu gerbang Pulau Sumatera, Kota Bandar Lampung memiliki potensi besar dalam menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan karena berkembangnya kawasan industri perusahaan yang bergerak di berbagai bidang (Wibowo, 2020). Jumlah tenaga kerja yang tersebar di kota Bandar Lampung cukup menjadi daya tarik dalam mempermudah perusahaan untuk mencari tenaga kerja yang sesuai (Sri, 2022). Hal ini disebabkan karena kawasan kota memudahkan perusahaan dalam menyalurkan barang dan jasa yang dihasilkan sehingga dapat meningkatkan efisiensi dalam proses produksi maupun pemasaran barang dan jasa (Sari, 2021).

Berdasarkan data pada tabel 1.1, dapat dilihat terdapat 41 perusahaan pada sektor industri besar di Kota Bandar Lampung yang sudah terdaftar di Dinas Tenaga Kerja sebagaimana berikut :

Tabel 1. 1 Data Jumlah Industri Besar yang Terdaftar Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Tahun 2022

No.	Kecamatan	Jumlah Perusahaan
1.	Teluk Betung Barat	2
2.	Teluk Betung Timur	1
3.	Teluk Betung Selatan	2
4.	Teluk Betung Utara	-
5.	Bumi Waras	-
6.	Panjang	8
7.	Tanjung Karang Timur	2
8.	Tanjung Karang Pusat	-
9.	Tanjung Karang Barat	-
10.	Kedamaian	4
11.	Enggal	4
12.	Kemiling	-
13.	Langkapura	-
14.	Kedaton	-
15.	Rajabasa	2
16.	Tanjung Senang	-
17.	Labuhan Ratu	1
18.	Sukarame	-
19.	Sukabumi	13
20.	Way Halim	2
Total		41

Sumber :Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung Tahun 2022

Sementara itu, jumlah angkatan kerja di kota Bandar Lampung, yakni penduduk usia produktif/usia kerja 15 tahun ke atas adalah sebanyak 567.038. Adapun yang bekerja sebanyak 522.166 orang, dan tingkat pengangguran sebanyak 44.872 orang, sehingga presentase bekerja terhadap angkatan kerja pada tahun 2022 sebesar 92,1%.

POPULATION AND EMPLOYMENT

Tabel 3.2.2 Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu di Kota Bandar Lampung, 2022
Table 3.2.2 Population Aged 15 Years and Over by Educational Attainment and Type of Activity During The Previous Week in Bandar Lampung Municipality, 2022

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan ¹ Educational Attainment ¹	Angkatan Kerja/Economically Active			Persentase Bekerja terhadap Angkatan Kerja Percentage of Working to Economically Active
	Bekerja Working	Pengangguran ² Unemployment ²	Jumlah Angkatan Kerja Total of Economically Active	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
0	103 595	9 967	113 562	91,22
1	86 235	3 554	89 789	96,04
2	211 574	21 717	233 291	90,69
3	120 762	9 634	130 396	92,61
Jumlah/Total	522 166	44 872	567 038	92,09

Sumber : Kota Bandar Lampung dalam Bentuk Angka 2023

Gambar 1. 1 Jumlah Angkatan Kerja Tahun 2022

Adapun kategori penduduk bekerja dapat dilihat pada gambar 1.2. Sebagian besar penduduk Kota Bandar Lampung bekerja sebagai buruh/ karyawan/pegawai sebanyak 283.873 orang. Buruh/karyawan/pegawai adalah seseorang yang bekerja pada orang lain atau instansi/kantor/perusahaan secara tetap dengan menerima upah/gaji baik berupa uang maupun barang (BPS, 2023). Pada studi ini, peneliti fokus pada karyawan/pegawai swasta.

POPULATION AND EMPLOYMENT

Tabel 3.2.3 Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Status Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kota Bandar Lampung, 2022
Population Aged 15 Years and Over Who Worked During the Previous Week by Main Employment Status and Sex in Bandar Lampung Municipality, 2022

Status Pekerjaan Utama Main Employment Status	Jenis Kelamin/Sex		Jumlah Total
	Laki-Laki Male	Perempuan Female	
(1)	(2)	(3)	(4)
Berusaha sendiri Own account worker	63 099	38 364	101 463
Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tak dibayar Employer assisted by temporary worker/unpaid worker	17 236	27 882	45 118
Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar Employer assisted by permanent worker/paid worker	17 571	4 567	22 138
Buruh/Karyawan/Pegawai Regular employee	183 265	100 608	283 873
Pekerja bebas Casual worker	24 986	2 531	27 517
Pekerja keluarga/tak dibayar Family worker/unpaid worker	9 191	32 866	42 057
Jumlah/Total	315 348	206 818	522 166

Sumber : Kota Bandar Lampung dalam Bentuk Angka 2023

Gambar 1. 2 Jumlah Pekerja Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2022

Karyawan swasta merupakan orang yang bekerja di lembaga atau organisasi non pemerintah berdasarkan kontrak kerja yang telah disepakati. Perusahaan, organisasi atau instansi tersebut memiliki tujuan utama yaitu keuntungan dan kemajuan bagi perusahaan. Dari sudut pandang posisi dan gaji karyawan swasta tidak seimbang gaji pegawai negeri, dikarenakan perusahaan menggaji karyawan tersebut berdasarkan keuntungan. Jika perusahaan tidak berhasil memperoleh keuntungan yang cukup, perusahaan bisa saja memberhentikan pegawai karena tidak mampu membayar gaji. Maka dari itu, kinerja karyawan memegang peranan penting bagi sebuah perusahaan swasta. Karyawan berperan sebagai roda

penggerak yang membawa sebuah perusahaan menjadi lebih maju (Nyimas, 2023).

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak organisasi (Husain, 2018). Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai konteks sekitar karyawan yang melibatkan aspek fisik dan non-fisik, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja tenaga kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Zhenjing et al dalam (Chusna, 2023), menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan dan dorongan untuk mencapai target kinerja. Temuan serupa diindikasikan oleh penelitian Awan & Tahir (2015) yang menekankan bahwa kondisi kerja yang positif, termasuk peluang promosi dan pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan, dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan. Terutama dalam era media sosial saat ini, dampak negatif dari lingkungan kerja yang tidak memadai dapat dengan cepat merugikan reputasi perusahaan di mata berbagai pemangku kepentingan, termasuk lembaga ketenagakerjaan, pelanggan potensial, dan investor. Adapun pengujian lingkungan kerja di perusahaan yang dilakukan LKj (Laporan Kinerja) di Kota Bandar Lampung pada Tahun 2022 mendapatkan hasil yang diarahkan pada kesehatan dan keselamatan kerja pekerja, karena hal ini sangat memengaruhi produktivitas manusia sebagai sumber daya perusahaan.

Kesehatan yang baik merupakan aset utama untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal, dimana pekerjaan yang membutuhkan produktivitas tinggi hanya dapat dilakukan oleh pekerja yang dalam kondisi kesehatan prima. Sebaliknya, ketidaksehatan atau gangguan kesehatan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas. Bahaya ditempat kerja, yang dapat menyebabkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, lebih mungkin terjadi pada pekerja yang kurang paham

pada proses industri ditempat kerja atau tidak memiliki pelatihan dan perlindungan yang cukup untuk mengatasi potensi bahaya (LKj Kota Bandar Lampung Tahun 2022).

Lingkungan kerja adalah konteks di mana pegawai menjalankan tugas-tugas mereka, karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Ibnu et al., 2021). Lingkungan kerja juga dapat berdampak atau memberikan efek secara langsung atau tidak langsung kepada karyawan, sehingga lingkungan kerja pada organisasi memiliki makna penting pada pekerjaan yang dilakukan karyawan (Ilham, 2019) dalam (Al-Mira, 2021). Faktor-faktor seperti desain fisik ruang kerja, kebersihan, keamanan kerja, tingkat kebisingan, pencahayaan, sirkulasi udara yang baik dan fasilitas yang tersedia dapat mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, serta kepuasan pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih baik (Ibnu et al., 2021).

Jika dikaitkan dengan lokus dalam penelitian ini, berdasarkan hasil wawancara prariset yang dilakukan peneliti dengan karyawan swasta di Kota Bandar Lampung yang bergerak di bidang industri jasa terkait dengan lingkungan kerja pada umumnya masih kurangnya kerjasama antar karyawan. Menurutnya, masih ada beberapa karyawan yang sulit untuk diajak bekerjasama dengan baik dan cenderung egois ditempat kerja. Selain itu, apabila ditinjau dari segi fasilitas juga masih ditemukan adanya lampu yang rusak di beberapa ruangan dan ada ruangan yang tidak layak ditempati seperti plafon yang harusnya sudah diganti (Hasil wawancara dengan Anna, 27 tahun, pegawai PT. *United Tracors Tbk*, tanggal 30 November 2023, pukul 12.30 WIB). Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan selama bekerja.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja. Pada hakikatnya kedisiplinan ini bagian dari tujuan utama dalam rangka membangun kualitas kerja yang efektif dan efisien yang memiliki disiplin tinggi serta loyalitas pengabdian yang penuh dalam tugas serta tanggung jawabnya (Romadina, 2019). Adapun disiplin kerja mencakup tanggung jawab, komitmen,

dan etika kerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan ketaatan terhadap tugas-tugas, kehadiran yang baik, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan penelitian dari (Nurjaya, 2021). Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan dan kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pekerjaan perusahaan, sehingga diperoleh hasil yang terbaik. Bagi karyawan, disiplin kerja akan berdampak pada suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan semangat kerja (Anindita, 2021). Oleh sebab itu, disiplin kerja yang kuat memiliki potensi untuk meningkatkan konsistensi dan efisiensi kinerja.

Terkait dengan disiplin kerja, pada hasil wawancara prariset yang dilakukan peneliti dengan karyawan swasta di Kota Bandar Lampung yang bergerak di bidang industri jasa, pada umumnya masih kurangnya kedisiplinan, dimana kadang datang terlambat dan mengakibatkan konsekuensi pada absensi, dan apabila terus terjadi akan adanya SP1 (Surat Peringatan) yang diberlakukan instansi tersebut. Pada beberapa perusahaan di tempat mereka bekerja sudah menerapkan sistem aplikasi absensi dimana apabila ada karyawan tidak hadir atau terlambat akan terlihat di aplikasi tersebut dan akan dievaluasi oleh atasan pada akhir bulan (Putra, 31 tahun, pegawai PT. ADYA INDO JAYA, tanggal 11 Desember 2023, pukul 13.00 WIB).

Kondisi tersebut menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagaimana diperkuat oleh studi terdahulu yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja dan disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan (Nurjaya, 2021; Julita, 2020; Burhannudin et al, 2019).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada karyawan swasta dengan judul penelitian **“Pengaruh**

Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Swasta di Kota Bandar Lampung).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan swasta di kota Bandar Lampung?
2. Berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan swasta di kota Bandar Lampung?
3. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan swasta di kota Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan swasta di kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan swasta di kota Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan swasta di kota Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat dari hasil penelitian ini bagi pihak yang memiliki kepentingan yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian secara teoritis dapat menjadi bahan dasar dalam menambah ilmu dan melatih berpikir secara ilmiah, serta dapat memperkuat teori yang digunakan dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam kajian

perilaku organisasi. Khususnya mengenai ruang lingkup lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil studi ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pada pegawai khususnya dalam aspek lingkungan kerja dan disiplin kerja.

b. Bagi Peneliti

Mengimplementasikan ilmu di masa perkuliahan serta menambahkan wawasan dan pengetahuan yang dapat digunakan sebagai bahan kajian teoritis dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi mengandung aspek-aspek yang berkaitan dengan tindakan manusia, baik aspek pengaruh anggota terhadap organisasi maupun pengaruh organisasi terhadap anggota Adam Indrawijaya dalam Dwiprakasa et al (2019). Oleh karena itu, perilaku organisasi digunakan hampir oleh seluruh organisasi-organisasi di dunia untuk menjadi salah satu konsepsi, teori, dan pisau analisis yang kuat untuk melakukan penelitian, evaluasi, dan bahkan tindakan untuk memperbaiki dan mengembangkan kinerja organisasi (Thabroni, 2022).

Perilaku organisasi adalah suatu ilmu dalam menganalisis dampak dari perilaku setiap individu, kelompok dan struktur terhadap organisasi dengan tujuan memberi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi Robbins & Judge dalam Al-Mira (2021). Perilaku organisasi dibangun berdasarkan kontribusi dari sejumlah disiplin ilmu perilaku, ilmu sosial dan ilmu politik Robbins dalam (Duha, 2018).

Berdasarkan definisi tersebut, dengan kesimpulan bahwa perilaku organisasi merupakan ilmu dalam mempelajari tingkah laku yang diterapkan oleh individu dengan terciptanya pengaruh dan interaksi antar individu dalam suatu organisasi.

Mempelajari perilaku organisasi dapat menjadi landasan dalam mengatur bagian dan strategi organisasi, yaitu bagaimana organisasi mampu memberdayakan individu untuk berperan aktif supaya tujuan organisasi dan pihak-pihak lain yang berkepentingan mencapai tujuannya (Duha, 2018). Dari sudut pandang manajemen, perilaku organisasi dapat membantu dalam mengelola karyawan dengan baik dan juga dapat membuat karyawan memiliki komitmen organisasi lebih tinggi. Dari sudut pandang individu, perilaku organisasi dapat membantu dalam memahami lingkungan tempat kerja, serta dapat membantu memahami

cara bekerja sama dengan orang lain dalam memulai bisnis (Langton *et al.*, 2013) dalam Al-Mira (2021).

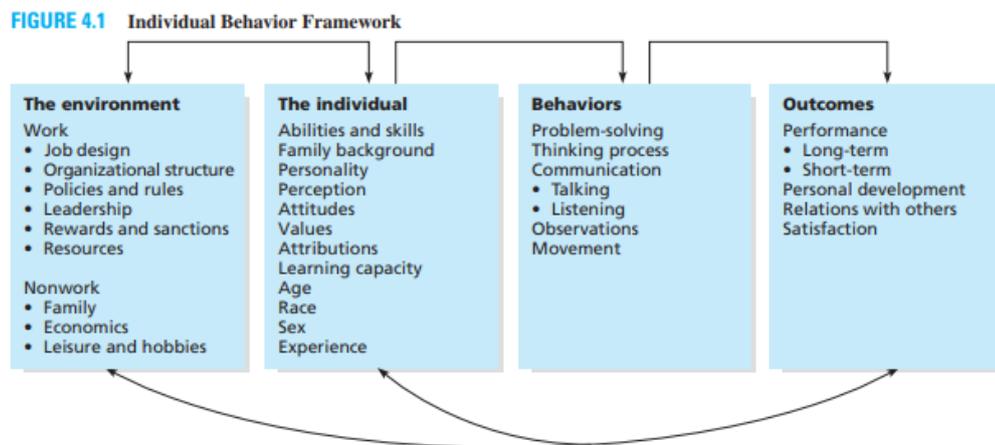
Menurut Thoha, (2007) dalam Tahir (2014) yang menjelaskan bahwa perilaku organisasi memiliki prinsip-prinsip diantaranya yaitu:

- 1) Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama
Perilaku yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda sehingga kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan pun akan berbeda.
- 2) Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda
Perilaku pada manusia dipengaruhi oleh serangkaian kebutuhan dalam tercapainya beberapa tujuan, sehingga munculnya tindakan seseorang dalam berperilaku. Dengan adanya kebutuhan yang ada dalam diri setiap individu, hal ini mendorong semangatnya untuk berbuat dalam mencapainya sesuatu objek atau hasil.
- 3) Orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak
Kebutuhan pada manusia dapat dipenuhi lewat perilaku setiap individu. Manusia akan ditantang dengan banyaknya kebutuhan potensial yang harus dapat terpenuhi melalui perilakunya sendiri. Cara seseorang membuat serangkaian pilihan dalam berperilaku yang terbuka yaitu dengan menggunakan teori *expectancy* (pengharapan). Teori ini menjelaskan bahwa seseorang berperilaku berdasarkan keyakinan yang dimiliki untuk mendapatkan suatu hasil tertentu.
- 4) Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya
Memahami lingkungan adalah suatu proses yang aktif dimana seseorang mencoba membuat lingkungannya itu mempunyai arti baginya. Proses yang aktif melibatkan seseorang individu mengakui secara selektif aspek-aspek yang berbeda dari lingkungan dengan pengalaman sebelumnya dan melakukan evaluasi yang menyangkut dengan kebutuhannya.

- 5) Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang (*affective*) Seseorang lebih memilih untuk mengevaluasi hal-hal yang mereka alami dengan menunjukkan rasa senang atau tidak. Penilaian menjadi salah satu faktor yang sulit untuk memengaruhi perilaku seseorang dimasa depan.

Masih banyak faktor-faktor dalam memengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Perilaku seseorang adalah fungsi dilakukannya interaksi antara seseorang individu terhadap lingkungannya. Perilaku pada seseorang dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki, kebutuhannya, pengharapan, lingkungannya, cara berpikir dalam mengambil keputusan, pengalaman masa lalu, menunjukkan reaksi terhadap sesuatu dan penentuan sikap. Perbedaan perilaku tersebut tidak hanya dari lingkungan organisasi, namun juga lingkungan di luar organisasi yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku.

Dapat digambarkan dalam model perilaku organisasi sebagai berikut :



Sumber : (Gibson et al., 2011)

Gambar 2. 1 Individual Behavior Framework

Pada Gambar 2.1. dapat dikatakan bahwa awal terbentuknya perilaku seseorang individu yaitu ketika berinteraksi dengan lingkungannya, dengan begitu karakter yang dimiliki masing-masing individu maupun organisasi yang terintegrasi akan menimbulkan perilaku individu dalam organisasi (Tahir, 2014). Lingkungan terdapat dua faktor yaitu lingkungan kerja dan diluar lingkungan kerja. Faktor

tersebut akan memengaruhi perilaku kerja individu yang akan berdampak pada kinerja organisasi. Hasil dari perilaku kerja akan meningkatkan prestasi dalam jangka panjang maupun jangka pendek yang bersifat positif atau sebaliknya (Gibson et al., 2011).

Berdasarkan hal tersebut, terdapat kesesuaian antara penelitian ini dalam mengkaji lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan model *individual framework*. Pada variabel lingkungan kerja termasuk dalam faktor *work environment*. Pada variabel disiplin kerja termasuk bagian dalam faktor *individual* dan *behavior*. Sedangkan, kinerja pegawai termasuk dalam *outcomes* yang mengarah pada *long-term* dalam *organization performance*.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal yang terpenting menjadi perhatian semua organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, karena kinerja baik dapat meningkatkan kepuasan, baik shareholder maupun stakeholder organisasi tersebut (Pranogyo et al., 2021). Menurut Husain, (2018) Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak organisasi. Disamping itu, akan menambahkan gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasinya (R. Sari, 2019). Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi (Novia et al., 2021).

Fuazi & Nugroho, (2020) menjelaskan prestasi kerja pegawai negeri sipil adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan

tugas yang dibebankan kepadanya sebagaimana tersebut dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no 10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Dalam Undang-Undang no 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang no 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian menyebutkan bahwa pembinaan pegawai negeri sipil dilaksanakan berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja.

Menurut Prawirosentono dalam Fuazi & Nugroho (2020) *performance* atas kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral. Lebih lanjut Prawirosentono dalam Fuazi & Nugroho (2020) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja perusahaan. Bila kinerja seseorang baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja karyawan akan baik jika mempunyai keahlian tinggi, bersedia bekerja karena diberi gaji sesuai perjanjian dan mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, kesimpulannya bahwa kinerja karyawan menekankan pada pentingnya kinerja karyawan dalam organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta sebagai elemen kunci dalam mencapai keberhasilan, dan karyawan yang memiliki kemampuan tinggi, bersedia bekerja, dan memiliki harapan yang baik akan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian kinerja individu dan organisasi dapat diraih dengan melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap pencapaian kinerja. Oleh karena itu, hal yang terpenting adalah mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja (Pranogyo et al., 2021).

Menurut Juniarti et al (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

a. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja di ukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Di katakan efektif bila mencapai tujuan, di katakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok di tingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap

mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan di capai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan di capai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja (Juniarti et al., 2021).

2.2.3 Indikator Kinerja

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu prestasi atau kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut (Rahayu & Rushadiyati, 2021).

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Tangung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Urusan organisasi guna mengetahui apakah kinerja yang di lakukan karyawan itu sudah memenuhi harapan atau sebaliknya. Sehingga dengan pengukuran kinerja tersebut dapat di ketahui dan di tingkatkan kinerjanya.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Ibnu et al., (2021) menjelaskan lingkungan kerja adalah konteks di mana pegawai menjalankan tugas-tugas mereka, karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Begitu juga sebaliknya, bila lingkungan kerja lembaga organisasi kurang baik akan mengurangi semangat dan kegairahan pegawai atau staf dalam bekerja (Robi. et al., 2016). Karena, lingkungan kerja juga dapat berdampak atau memberikan efek secara langsung atau tidak langsung kepada karyawan, sehingga lingkungan kerja pada organisasi memiliki makna penting pada pekerjaan yang dilakukan karyawan (Ilham, 2019) dalam (Al-Mira, 2021).

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya. lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang meliputi segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus (Farida & Hartono, 2016).

Menurut Simbolon (2021) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana ia bekerja, melakukan aktivitasnya sehingga

waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, kesimpulannya bahwa lingkungan kerja adalah semua unsur yang ada di tempat kerja dan memiliki potensi dalam memengaruhi pekerjaan yang dilakukan karyawan. Dengan adanya fasilitas yang menjadi pendukung dalam melakukan pekerjaan dan terjalinnya hubungan yang baik antar karyawan akan meningkatkan hasil kerja yang dilakukan karyawan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor seperti desain fisik ruang kerja, kebersihan, tingkat kebisingan, pencahayaan, sirkulasi udara yang baik dan fasilitas yang tersedia dapat mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, serta kepuasan pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih baik (Ibnu et al., 2021).

Afandi (2018) dalam Nurjaya. (2021) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lapang
- c. Keamanan pekerja
- d. Ventilasi udara yang baik
- e. Tersedianya tempat ibadah
- f. Tersedianya sarana angkutan pegawai

Menurut Al-Mira (2021) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja diantaranya :

1. Personal, terkait dengan pengetahuan, bakat, kemampuan masing-masing individu, kepercayaan diri dan dorongannya, serta dedikasinya.
2. Kualitas kepemimpinan, terkait dalam hal memotivasi, memberi semangat, mengarahkan dan mendukung pekerja menjadi hal yang perlu diperhatikan.

3. Kelompok, yang berhubungan dengan tingkat dukungan dan antusias dari rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan antar tim, kekompakan dan kedekatan anggota tim.
4. Sistem, meliputi metode kerja, fasilitas kerja dari organisasi, aktivitas di dalam organisasi, dan budaya pada organisasi.
5. Situasional, terkait dengan adanya tekanan dan situasi tempat kerja yang berubah.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) memaparkan bahwa mengukur lingkungan kerja dapat menggunakan dua dimensi pengukuran yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mengacu pada semua unsur yang ada di tempat kerja dalam bentuk fisik yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan. Berikut ini Indikator-indikator lingkungan kerja fisik :

a. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi konsentrasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta meningkatkan kenyamanan karyawan pada saat bekerja dan keadaan disekitas tempat kerja menjadi sehat.

b. Penerangan

Penerangan di tempat kerja yaitu cahaya yang cukup di setiap ruang kerja yang terdapat di perusahaan. Tingkat penerangan atau cahaya yang baik diharapkan karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik.

c. Suhu Udara

Suhu udara adalah besarnya temperatur ditempat kerja, suhu udara ditempat kerja yang sesuai akan memberi kenyamanan bagi karyawan.

d. Pewarnaan di tempat kerja

Tata warna yang ada di ruang kerja akan memengaruhi perasaan karyawan, dengan begitu penyesuaian warna di tempat kerja perlu diperhatikan agar dapat diterima oleh semua karyawan.

e. Musik di tempat kerja

Musik di tempat kerja dipilih dengan selektif sesuai dengan suasana kerja, dimana dapat memberi semangat kepada karyawan dalam bekerja.

f. Temperatur

Temperatur di tempat kerja perlu disesuaikan dengan keadaan ruangan yang dapat membuat karyawan bekerja dengan baik.

g. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi dalam hal ini mengenai pengaturan tata letak, penyesuaian warna, perlengkapan, dan fasilitas lainnya dalam mendukung pekerjaan.

2. Lingkungan non fisik

Lingkungan kerja nonfisik merupakan kondisi mengenai hubungan dalam bekerja dengan atasan, bawahan, serta sesama rekan kerja. Hubungan kerja dapat memengaruhi kondisi psikologi karyawan sehingga pimpinan perlu menciptakan hubungan yang baik dan efektif dalam perusahaan yaitu dengan upaya sebagai berikut :

- a. Pimpinan meluangkan waktunya untuk mempelajari bagaimana perilaku karyawan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan menciptakan suasana nyaman yang dapat meningkatkan kreativitas pada karyawan.
- b. Mengelola hubungan kerja dan mengendalikan emosional setiap individu di tempat kerja karena hal tersebut memengaruhi prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan dari penjelasan diatas, peneliti akan menggunakan indikator-indikator lain yaitu lingkungan kerja fisik yang meliputi pencahayaan, ventilasi, kebersihan di tempat kerja, dan fasilitas yang memadai. Serta lingkungan kerja non fisik dengan indikator yang meliputi hubungan kerja dengan atasan, komunikasi dengan atasan, adanya kerjasama dan komunikasi yang baik antar rekan kerja. Karena itu, peneliti memutuskan untuk memakai indikator dari Sedarmayanti (2017). Indikator tersebut digunakan dengan alasan penelitian terbaru yang relevan untuk mengetahui lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Nurjaya (2021) menjelaskan disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan dan kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Oleh sebab itu, disiplin kerja yang kuat memiliki potensi untuk meningkatkan konsistensi dan efisiensi kinerja. Berdasarkan penelitian dari Supomo dan Nurhayati (2018) dalam Burhannudin et al (2019), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal tersebut akan memberikan dorongan semangat kerja pegawai dan berpotensi meningkatkan kinerja mereka, yang pada gilirannya dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Ibnu et al (2021), disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian tersebut, disiplin kerja merupakan sebuah keharusan dan kewajiban yang mutlak untuk diimplementasikan oleh karyawan disuatu organisasi dengan memperhatikan aturan tertulis di dalam organisasi, maupun yang tidak tertulis atau bersifat lisan dengan harapan mereka dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Burhannudin et al (2019), menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan Kemampuan, yaitu pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya, agar ia dapat bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

- b. Kepemimpinan, yaitu menjadi contoh atau panutan bagi bawahannya.
- c. Kompensasi, yaitu besar kecilnya imbalan yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin tinggi jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.
- d. Sanksi Hukum, yaitu karyawan takut melakukan tindakan indisipliner apabila sanksi hukum lebih ketat, sehingga ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan menjadi semakin baik.
- e. Pengawasan, yaitu tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja dalam penelitian ini diambil menurut Sinambela (2016) yaitu :

- a. Frekuensi kehadiran
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensinya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja, dan absensi.
- b. Tingkat kewaspadaan karyawan
Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: Ketelitian, dan Perhitungan.
- c. Ketaatan pada standar kerja
Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaatinya semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu: Menaatinya peraturan dan pedoman kerja, dan Tanggung jawab.

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu: Kepatuhan, dan Kelancaran.

e. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu: Suasana harmonis, dan saling menghargai.

2.5 Penelitian Terdahulu

Peneliti menjadikan penelitian sebelumnya sebagai landasan dalam menemukan perbedaan penelitian dan penemuan baru dalam penelitian selanjutnya. Berikut hasil pencarian sebelumnya pada tabel 2.1 dibawah ini :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Penulis (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
Wan Indah Buana Putri, (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau	Deskriptif Kuantitatif	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel motivasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Melalui uji F dapat diketahui bahwa kedua variabel independen berpengaruh terhadap	Pada penelitian terdahulu selain lingkungan kerja terdapat variabel motivasi kerja. Sedangkan, dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

			variabel dependen kinerja kerja.	
I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana Mahayasa, Ni Wayan Premayani, (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan	Kuantitatif	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.	Pada penelitian terdahulu variabel X terdapat lingkungan kerja fisik dan tidak meneliti lingkungan kerja non fisik. Sedangkan, penelitian ini meneliti variabel X_1 -nya terdapat lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik
Nunu Nurjaya, (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona	Kuantitatif	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. (2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona; (3) Variabel motivasi kerja	Pada penelitian terdahulu selain variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terdapat variabel motivasi kerja. Sedangkan, dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja yang diduga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona	
--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah (2023)

2.6 Kerangka Pemikiran

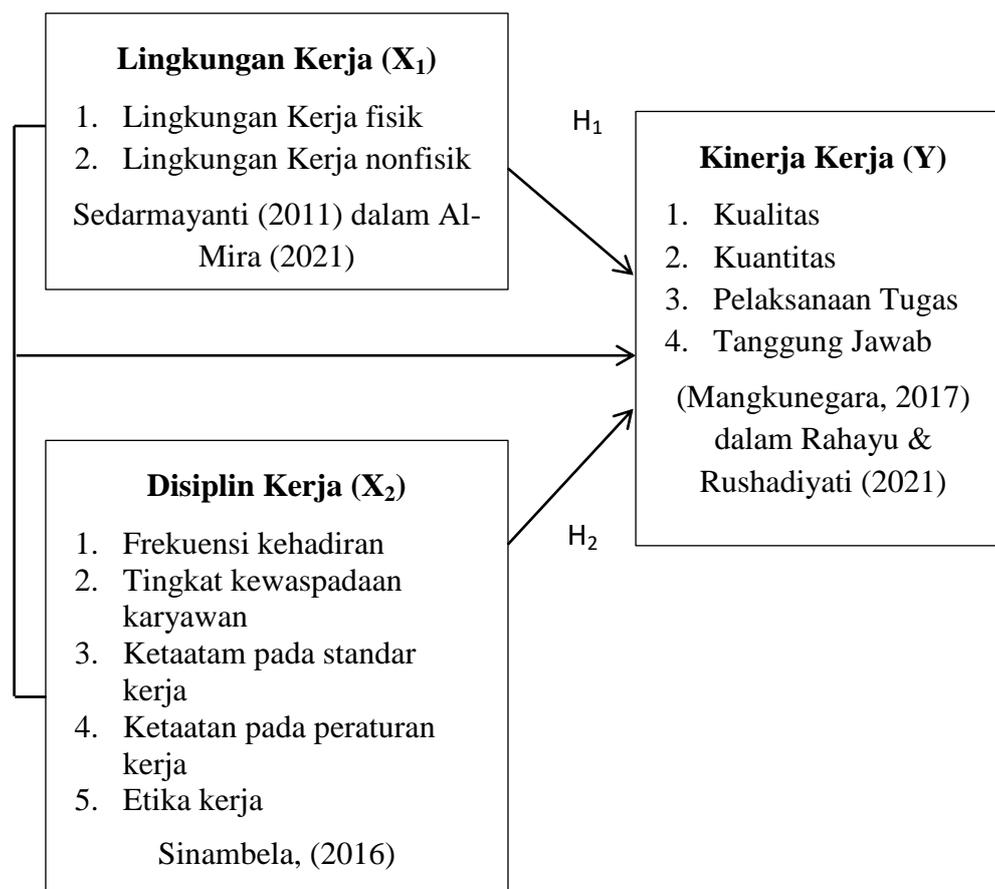
Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak organisasi dalam (Husain, 2018). Menurut Juniarti et al (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Kinerja juga dapat diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja. Beberapa penelitian terdahulu indikator tersebut dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja adalah konteks di mana pegawai menjalankan tugas-tugas mereka, karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Ibnu et al., 2021). Menurut Al-Mira (2021) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja diantaranya yaitu Personal, kualitas kepemimpinan, kelompok, sistem, dan situasional. Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang mencakup pencahayaan, ventilasi, kebersihan, fasilitas, dan hubungan kerja.

Sedangkan disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan dan kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Oleh sebab itu, disiplin kerja yang kuat memiliki potensi untuk meningkatkan konsistensi dan efisiensi kinerja Nurjaya (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu Tujuan dan Kemampuan, Kepemimpinan, Kompensasi, Sanksi Hukum, Pengawasan Burhannudin et al (2019). Dalam disiplin kerja dapat diukur melalui frekuensi

kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja (Sinambela, 2016)

Hubungan antara ketiga variabel tersebut berdasarkan penelitian terdahulu yang menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat digambarkan dalam kerangka penelitian (Gambar 2.1):



Sumber: Data diolah (2023)

Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran Teoritis

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016), menyatakan bahwa hipotesis merupakan solusi dari rumusan masalah penelitian yang dinyatakan sementara, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan sebagai kalimat tanya. Sedangkan menurut (Heryana & Unggul, 2020) hipotesis atau hipotesa merupakan suatu pernyataan yang sifatnya sementara, atau kesimpulan sementara atau dugaan yang bersifat logis tentang suatu populasi. Dalam ilmu statistik, hipotesis merupakan pernyataan parameter populasi. Parameter populasi ini menggambarkan variabel yang ada dalam populasi, dihitung menggunakan statistik sampel.

Hipotesis pada penelitian ini yang sesuai dengan rumusan masalah diantaranya:

1. H_{a1} : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan swasta di kota Bandar Lampung.
 H_{01} : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan swasta di kota Bandar Lampung.
2. H_{a2} : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan swasta di kota Bandar Lampung.
 H_{02} : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan swasta di kota Bandar Lampung.
3. H_{a3} : Terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan swasta di kota Bandar Lampung.
 H_{03} : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan swasta di kota Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis pada penelitian ini yaitu *explanatory research* pendekatan kuantitatif. *Explanatory research* adalah teknik penelitian yang membahas antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya serta melakukan pengolahan data menggunakan metode kuesioner dan kajian pustaka (Robi. et al., 2016). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengevaluasi hipotesis tertentu dengan menganalisis hubungan antara variabel (Cresswell, 2016) dalam Al-Mira (2021).

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif biasanya dilakukan dengan jumlah sampel yang ditentukan berdasarkan populasi yang ada. Penghitungan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus tertentu. Pemilihan rumus yang akan digunakan, kemudian disesuaikan dengan jenis penelitian dan homogenitas populasi (Priyono, 2008) dalam (Hardani, 2020). Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), serta variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

3.2 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.2.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan penjelasan yang memuat deskripsi yang masih bersifat konsep dan memiliki pengertian yang sangat abstrak, tetapi masih dapat dipahami dengan persepsi (Azwar, 2007) dalam Al-Mira (2021).

Adapun definisi konseptual dalam penelitian ini adalah:

1) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak organisasi (Budi Setiyawan & Waridin, 2006) dalam Husain (2018).

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah konteks di mana pegawai menjalankan tugas-tugas mereka, karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Ibnu et al., 2021).

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja juga mencakup kesediaan untuk mematuhi peraturan, tata tertib, dan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam konteks yang lebih luas, disiplin kerja juga mencakup sikap profesional, integritas, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Geograf, 2023).

3.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum melakukan analisis, menentukan instrumen, serta mengetahui sumber pengukuran (Jaya, 2020). Untuk melihat operasionalisasi suatu variabel harus diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang dapat memperjelas variabel yang dimaksud dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Variabel Independen						
1	Lingkungan Kerja (X₁)	Lingkungan kerja adalah konteks di mana pegawai menjalankan tugas-tugas mereka, karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.	1. Lingkungan Kerja Fisik	1. Kebersihan 2. Penerangan 3. Suhu Udara 4. Ventilasi Udara 5. Fasilitas Kerja	1. Terjaganya kebersihan di ruangan kerja. 2. Penerangan di tempat kerja cukup baik. 3. Terjaganya suhu rata-rata di dalam ruangan. 4. Terdapat ventilasi udara ditempat kerja memberikan kenyamanan bagi karyawan. 5. Tersedianya fasilitas di tempat kerja yang mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan.	<i>Semantik Differensial</i>
			2. Lingkungan Kerja Nonfisik	1. Komunikasi dengan atasan 2. Komunikasi dengan kolega 3. Kerjasama dengan Kolega	1. Komunikasi dengan atasan terjalin harmonis. 2. Komunikasi dengan kolega berjalan dengan baik. 3. Pekerjaan karyawan terbantu dengan adanya kerjasama antar kolega.	

Tabel 3.1. (lanjutan)

No.	Variabel	Definisi Operasional	Disiplin	Indikator	Item	Skala
			3. Ketaatan pada peraturan kerja	1. SOP Perusahaan 2. Penggunaan Fasilitas dengan Baik	1. Patuh terhadap SOP perusahaan. 2. Ketaatan dalam penggunaan alat dan fasilitas kerja.	
			4. Etika kerja	1. Perilaku Pegawai 2. Baik dengan Rekan kerja	1. Memiliki sikap/perilaku yang baik dalam bekerja. 2. Ramah tamah terhadap rekan kerja.	
	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak organisasi	1. Kualitas	1. Standar Perusahaan 2. Ketercapaian Target yang ditetapkan 3. Ketelitian dalam bekerja 4. Kerapihan dalam bekerja	1. Kesesuaian hasil pekerjaan dengan tugas dan standar kerja yang telah ditetapkan. 2. Ketercapaian kualitas hasil kerja dengan target yang ditetapkan. 3. Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan 4. Kerapihan dalam melaksanakan pekerjaan.	<i>Semantik Differensial</i>
			2. Kuantitas	1. Kesesuaian Target yang ditetapkan 2. Hasil kerja melebihi target	1. Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target yang ditetapkan. 2. Banyaknya jumlah hasil kerja yang diselesaikan melebihi target.	

Tabel 3.1. (lanjutan)

No.	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Item	Skala
				3. Penggunaan waktu kerja 4. Bekerja tepat waktu	3. Penggunaan waktu bekerja secara efektif dan efisien. 4. Pekerjaan selesai tepat waktu.	
			2. Tanggung Jawab	1. Tanggung jawab dalam bekerja 2. Serius dalam bekerja	1. Kesadaran akan tanggung jawab dalam bekerja. 2. Kesungguhan dalam bekerja.	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai swasta di kota Bandar Lampung, dengan jumlah responden sebanyak 283.873 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *non-probability sampling* dengan *Insidental sampling*. Sampling ini adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2016). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin yaitu :

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

3.1 Rumus Slovin

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentase batas toleransi kesalahan (10%)

Diketahui :

$$N = 283.873, e = 0.1 (10\%)$$

$$n = \frac{283.873}{1 + (283.873 \cdot 0.1^2)}$$

$$n = 99,96 \text{ (dibulatkan menjadi 100)}$$

Dapat dilihat hasil substitusi rumus slovin diatas, maka diketahui jumlah n (sampel) dalam penelitian ini sebanyak 100. Oleh karena itu penyebaran kuesioner penelitian ini hanya dilakukan kepada pegawai swasta dikota bandar lampung yang bekerja di instansi besar, wiraswasta maupun UMKM.

3.4 Skala Pengukuran

Skala *Semantik Differensial* digunakan sebagai skala pengukuran dalam penelitian ini. Skala *Semantik Differensial* bertujuan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun *checklist*, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawabannya sangat positif terletak di bagian kanan garis, dan jawaban yang sangat negatif terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya (Sinambela & Sinambela, 2021). Faktor-faktor dalam studi ini akan di kuantitatifikasi dan disajikan dengan menggunakan skala *Semantik Differensial*. Skala *Semantik Differensial* berisi lima tingkat preferensi, dimana responden akan memberikan jawaban pada rentang jawaban yang positif dengan skor 5, netral dengan skor 3, hingga negatif dengan skor 1 yang mencakup sebagai berikut :

Kinerja Karyawan						
	5	4	3	2	1	
Baik	:-----:	:-----:	:-----:	:-----:	:-----:	Buruk
Bermanfaat	:-----:	:-----:	:-----:	:-----:	:-----:	Tidak Bermanfaat
Menguntungkan	:-----:	:-----:	:-----:	:-----:	:-----:	Merugikan
Mendukung	:-----:	:-----:	:-----:	:-----:	:-----:	Menolak
Setuju	:-----:	:-----:	:-----:	:-----:	:-----:	Tidak Setuju

Sumber: (Sinambela & Sinambela, 2021)

Gambar 3. 1 Pengukur Skala *Semantic Differensial*

3.5 Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan langsung dari sumber data. Data primer dalam suatu penelitian diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dalam bentuk angket, observasi dan lain-lain (Hardani, 2020).

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari orang lain, kantor yang berupa laporan, profil, buku pedoman atau pustaka (Hardani, 2020). Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini yaitu beberapa jurnal ilmiah, buku, e-book, artikel dan sumber lainnya yang terkait dengan penelitian yang dilakukan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Kuesioner

Kuesioner (angket) adalah suatu daftar yang berisikan pertanyaan-pertanyaan dan pilihan jawaban mengenai variabel penelitian atau obyek yang di teliti dan disajikan kepada responden dan dijawab oleh responden (Muchson, 2017). Kuesioner menjadi metode yang paling efektif bagi peneliti untuk mengumpulkan data dengan variabel yang akan dinilai dan memahami harapan responden (sugiyono, 2017) dalam Al-Mira (2021). Kuesioner ini dalam bentuk pertanyaan tertutup yang diberikan langsung kepada responden. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan bantuan *google form*.

3.6.2 Studi Pustaka

Studi pustaka yang dikumpulkan dari literatur berupa buku, jurnal ilmiah, dan artikel yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan. Teknik ini berfungsi sebagai landasan teoritis untuk studi dan digunakan untuk mengidentifikasi variabel yang akan dinilai dan untuk menganalisis temuan dari penyelidikan sebelumnya.

3.7 Teknik Pengujian Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010) dalam (Robi. et al., 2016), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran cukup akurat, stabil atau konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

3.2 Rumus Uji Validitas

Keterangan:

r_{xy} = Nilai Validitas

N = Jumlah subjek

X = Total Item Variabel X

Y = Total Item Variabel Y

Arikunto (2010) dalam (Robi. et al., 2016)

Terdapat kriteria dalam mengambil keputusan yaitu:

1. Instrumen dengan validitas tinggi dapat dikatakan valid yaitu korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Instrumen tersebut dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS 18, untuk setiap butir pernyataan dari setiap variabel yang diuji. Pre-test dilakukan dalam studi ini dengan jumlah 100 responden yang menghasilkan nilai r_{tabel} sebesar 0,195. Suatu instrumen dapat dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Berikut merangkum temuan perhitungan koefisien validitas untuk setiap variabel pada penelitian ini, terdapat pada tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2 Uji Validitas

X1 (Lingkungan Kerja)	R_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,613	0,195	Valid
X1.2	0,470		Valid
X1.3	0,541		Valid
X1.4	0,595		Valid
X1.5	0,571		Valid
X1.6	0,563		Valid
X1.7	0,650		Valid
X1.8	0,534		Valid
X2 (Disiplin Kerja)	R_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,526	0,195	Valid
X2.2	0,441		Valid
X2.3	0,558		Valid
X2.4	0,454		Valid
X2.5	0,526		Valid
X2.6	0,441		Valid
X2.7	0,421		Valid
X2.8	0,563		Valid
Y	R_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan

(Kinerja Karyawan)			
Y.1	0,365	0,195	Valid
Y.2	0,291		Valid
Y.3	0,369		Valid
Y.4	0,341		Valid
Y.5	0,457		Valid
Y.6	0,421		Valid
Y.7	0,460		Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3.2 hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dinyatakan bahwa semua item pertanyaan bernilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga semua instrumen setiap variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah teknik mengevaluasi survei berdasarkan pada variabel atau konstruk sebagai indikator (Ghozali, 2018). Keandalan atau validitas kuesioner dapat ditentukan oleh tanggapan responden yang konsisten atau stabil sepanjang waktu pada pernyataan tersebut. Dalam studi ini reliabilitas instrumen ditentukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel yang dievaluasi menggunakan program SPSS 18. Jika skor *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60, tanggapan terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengukur reliabilitas atau konsistensi dianggap reliabel atau konsisten.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

3.3 Rumus Uji Reabilitas

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah pertanyaan

σ_b^2 = Jumlah varian item

V_t^2 = Varian total

Tabel 3.3 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,696	Tinggi
Disiplin Kerja	0,551	Sedang
Kinerja Karyawan	0,586	Sedang

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3.3 hasil uji reliabilitas menunjukkan penelitian ini dinyatakan melebihi nilai standar uji reliabilitas berdasarkan pada nilai *Alpha Cronbach's* yaitu > 0.60 pada variabel lingkungan kerja sedangkan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan reliabel, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen yang pada penelitian ini konsisten walaupun digunakan berulang kali dan digunakan oleh siapapun, dengan begitu data yang dihasilkan akan sama atau hampir sama dari data awal yang diperoleh walaupun dilakukan berulang kali.

3.8 Teknik Analisi Data

3.8.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk mengevaluasi data dengan menggambarkan atau meringkas fakta yang diperoleh dalam keadaan alaminya, tanpa bermaksud menarik kesimpulan atau digeneralisasikan (Sugiyono, 2016). Tujuan dilakukannya analisis statistik ini adalah untuk menunjukkan data dari hasil kuesioner yang bersifat menggambarkan karakteristik tertentu dari responden.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini dirancang untuk mengetahui apakah data yang digunakan sesuai kriteria asumsi klasik. Asumsi klasik membutuhkan tiga kondisi diantaranya data berdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas dan heteroskedasitas. Dalam studi ini, program IBM SPSS 18 digunakan untuk mengevaluasi asumsi klasik.

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2020) uji normalitas adalah teknik pengujian untuk mengevaluasi apakah variabel-variabel terpilih berupa variabel bebas dan terikat berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah regresi berdistribusi secara normal atau hampir normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan variance dalam model regresi dari residual semua pengamatan, jika terdapat kesamaan maka disebut homoskedastisitas (Ghozali, 2020). Dalam studi ini, heteroskedastisitas ditentukan dengan menggunakan dua metode: pertama, dengan memeriksa plot grafik antara nilai prediksi variabel dependent (ZPRED) dan nilai residual (SRESID). Kedua, terjadi heteroskedastisitas jika grafik scatterplot memiliki pola yang teratur dengan sumbu Y mewakili Y yang diharapkan dan sumbu X mewakili residual (Y prediksi - Y sebenarnya).

3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menganalisis adanya korelasi pada model regresi antara variabel independen (Ghozali, 2020). Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak adanya korelasi diantara variabel independen. Jika terjadinya korelasi antara variabel independen, maka variabel tersebut tidak ortogonal yaitu nilai korelasi yang dimiliki antar variabel independen bernilai nol. Diketahui adanya multikolinieritas di dalam model regresi didasarkan pada kriteria berikut (Ariawaty & Evita, 2018) dalam Al-Mira (2021):

- a. Memiliki nilai variances inflation factor (VIF) kurang < 10
- b. Memiliki nilai tolerance melebihi $> 0,10$ Koefesien korelasi diantara variabel mesti kurang dari 0,05, jika korelasi kuat maka terjadi multikolinieritas

3.9 Uji Regresi Linier Berganda

Teknik analisis linear berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk melakukan prediksi besarnya nilai variabel terikat (Y) berdasarkan nilai dua atau

lebih variabel bebas (X) (Sugiyono, 2016). Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dilakukan untuk menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan metode Ordinary Least Square (OLS). Maka persamaan untuk regresi linear berganda yaitu:

$$y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

3.4 Rumus Uji Regresi Linear Berganda

Keterangan:

y = Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta Persamaan Regresi

X_1 = Variabel Independen (Lingkungan Kerja)

X_2 = Variabel Independen (Disiplin Kerja)

e = Epsilon

3.10 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menemukan pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Analisis hipotesis ini dilakukan dengan uji t (uji parsial), dan uji F (uji simultan).

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t penelitian ini untuk menemukan keterjaminan serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi, sehingga diketahuinya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan swasta di kota Bandar Lampung secara signifikan atau tidak. Rumus uji t-parsial yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2016).

$$t = \frac{r\sqrt{n-r}}{\sqrt{1-r^2}}$$

3.5 Rumus Uji Parsial (Uji t)

Keterangan:

t = Tingkat t_{hitung} dengan derajat beban $n-1$

r = Korelasi parsial

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H ditolak, berarti setiap variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai swasta di Kota Bandar Lampung.
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H diterima, berarti setiap variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai swasta di Kota Bandar Lampung.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dalam penelitian ini melakukan pengujian antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai swasta di Kota Bandar Lampung. Uji F_{hitung} dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2017) dalam Al-Mira (2021):

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1-R^2}{n-k-1}}$$

3.6 Rumus Uji Simultan (Uji F)

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Kriteria analisis yang digunakan yaitu:

1. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka keputusan yang diambil yaitu menerima hipotesis nol (H_0), berarti secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai swasta di Kota Bandar Lampung..
2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka keputusan menolak hipotesis nol (H_0), berarti secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai swasta di Kota Bandar Lampung..

3.11 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah angka numerik untuk menentukan derajat perubahan yang dihasilkan oleh faktor lain. Koefisien determinasi (R^2) menentukan model yang dapat memberi penjelasan mengenai varian dalam variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016). Koefisien determinasi memiliki kekurangan yang mendasar yaitu dapat mengakibatkan peningkatan jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Banyak akademisi menyarankan bahwa saat memilih model regresi yang optimal, nilai yang disesuaikan digunakan pada saat penilaian. Nilai penyesuaian terendah menunjukkan bahwa kekuatan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan terkait lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai swasta di Kota Bandar Lampung), maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada pegawai swasta di Kota Bandar Lampung sebesar 27,5072 atau 27,51%, yang berarti bahwa adanya lingkungan kerja yang baik di perusahaan, akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan.
2. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada pegawai swasta di Kota Bandar Lampung sebesar 25,1337 atau 25,13%, yang berarti bahwa menurut karyawan mengenai disiplin kerja dinilai memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) (studi pada pegawai swasta di Kota Bandar Lampung) sebesar 0,526 atau (52,6%).

5.2 Saran

Setelah mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai swasta di Kota Bandar Lampung), maka dari hasil penelitian ini peneliti memberi saran yang menjadi rekomendasi diantaranya:

1. Saran teoritis, berdasarkan model *individual behavior framework* pada penelitian ini. Terdapat faktor *work environment*, faktor *individual* dan *behavior* yang akan memengaruhi kinerja karyawan dengan mengarah pada

long-term. Pada penelitian ini kontribusi variabel independen yang terjadi hanya sebesar 60,0%. Diharapkan dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya dengan meneliti faktor-faktor lain seperti, *Perceived Organizational Support* (POS) dan keterlibatan karyawan yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta, penelitian ini memiliki keterbatasan pada objek yang diteliti, diharapkan peneliti selanjutnya untuk memperluas dalam ruang lingkup objek penelitian sehingga hasil penelitian dapat digunakan secara umum.

2. Saran praktis, dalam meningkatkan kinerja pada karyawan, perusahaan perlu memperhatikan :
 - a. Peningkatan fasilitas kerja, perbaikan atau kontrol dalam penerangan ruangan agar tidak adanya pemadaman listrik dan suhu ruang terjaga agar dalam bekerja karyawan merasa nyaman.
 - b. Adanya kegiatan yang dapat menguatkan kebersamaan, seperti *gathering* perusahaan.
 - c. Perlu dilakukan monitoring atas pekerjaan karyawan dan membuka komunikasi mengenai kesulitan kerja atau keluhan yang dirasakan karyawan.
 - d. Adanya *punish* dan *reward* yang diberlakukan kepada karyawan untuk mendorong kedisiplinan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Mira, N. A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Komitmen Organisasi Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Karyawan Lotte Grosir Lampung)*.
- Anindita, H. (2021). *Disiplin Kerja : Pengertian, Jenis, dan Penerapannya di Perusahaan*. Jojonomic.Com.
- Ariawaty, R. N., & Evita, S. N. (2018). *Metode Kuantitatif Praktis* (1st ed.). PT. Bima Pratama Sejahtera.
- Awan, G. A., & Tahir, M. T. (2015). Impact of working environment on employee ' s productivity : A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(1), 329–346. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/viewFile/18911/19378>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Chusna, F. (2023). *Mengenal Lingkungan Kerja, Jenis & Faktor yang Mempengaruhinya*. Magnate.Id. <https://magnate.id/lingkungan-kerja/>
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). CV. BUDI UTAMA.
- Dwiprakasa, G., Albasyiroh, Anti Dasuki, P. H., & Destyan, N. A. (2019). Pengaruh Erilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lotte Grosir Bandung. *Co-Management*, 1(3), 279–288.
- Effran. (2024). *37 Kasus PHK Menimpa Pekerja di Bandar Lampung Sepanjang 2023*. Lampost.Co. <https://lampost.co/ekonomi-dan-bisnis/37-kasus-phk-menimpa-pekerja-di-bandar-lampung-sepanjang-2023/>
- Efvinggo, F. J. (2013). Pengaruh Insentif Karyawan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT. Anesta Agung Bandar Lampung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press.
- Fuazi, A., & Nugroho, R. H. A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Geograf. (2023). *Pengertian Kedisiplinan Kerja: Definisi dan Penjelasan*

- Lengkap Menurut Ahli*. Geograf.Id. <https://geograf.id/jelaskan/pengertian-kedisiplinan-kerja/>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dan Ekonometrika dengan Eviews 10 (II)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J., Ivancevich, I., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. (14th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); 1st ed.). CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Herawati, N., Setiawati, R., & Cahyaningtyas, I. (2021). Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan. *Journal of Business Theory and Practice*, 14. http://www.theseus.fi/handle/10024/341553%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1958%0Ahttp://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/4816%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/23790/17211077_Tarita_Syavira_Alicia.pdf?
- Heryana, A., & Unggul, U. E. (2020). *Hipotesis penelitian*. June. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11440.17927>
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indah Kiat Pulp & Paper. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 24–42.
- Ibnu, U., Uis, S., Umar, J. T., Baja, L., & Telp, K. B. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam*. <http://ojs3.lppm-uis.org/index.php/JUMKA/issue/view/14>.
- Idris, M. (2023). *UMK atau UMR di Seluruh Lampung 2023, Bandar Lampung Tertinggi*. Kompas.Com. <https://money.kompas.com/read/2023/02/23/145410326/umk-atau-umr-di-seluruh-lampung-2023-bandar-lampung-tertinggi>
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7 (2).
- Inbar, N. R. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2), 84–92.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Quadrant.
- Julita. (2020). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mountala Aceh Besar*.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi Dan*

- Etos Kerja Dalam MSDM* (R. Y. A. Wati (ed.)). CV. PENA PERSADA.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muchson, M. (2017). *Statistik Deskriptif* (Guepedia (ed.)). Guepedia.
- Novia, R. S., Syamsuriansyah., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahariani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Nurjaya., N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona*. 3(1), 60–74.
- Nurkhomariyah, T. (2024). *Disnaker Bandar Lampung Catat 37 Kasus PHK Sepanjang 2023*. Rmollampung.Id. <https://www.rmollampung.id/disnaker-bandar-lampung-catat-37-kasus-phk-sepanjang-2023>
- Nyimas, P. E. R. (2023). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan Swasta Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen*.
- Pranogyo, A. B., Hamidah., & Suyatno, T. (2021). *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Cv Fenix Muda Sejahtera.
- Prihadi, D. (2021). Analisis Unsur Yang Mempengaruhi Hubungan Antara Pekerja dan Pengusaha. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 477–482. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.477>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Robi., Alam, I. A., & Dunan, H. (2016). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai PT. PEGADAIAN (Persero) Area Lampung. *Jurnal Manajemen Visionist*, Vol.5, Nom.
- Romadina, N. P. E. (2019). *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan Swasta Di Bandar Lampung*. <http://repository.teknokrat.ac.id/4752/1/skripsi19411214.pdf>
- Sari, C. M. (2021). *Pendidikan Dengan Skenario Tatanan Baru (Studi Kasus : Jalan Endro Suratmin) Tugas Akhir*. 22116034.
- Sari, R. (2019). *Kepemimpinan Birokrasi (Studi Pada Menurunnya Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara)*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (K. Amali (ed.)). Bintang Pustaka Madani Yogyakarta.

- Sinambela, L. P. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)* (R. Suryani & Damayanti (ed.); 1st ed.). PT Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books?id=_AUIEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Monalisa (ed.); 1st ed.). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Siregar, N. A. (2020). Pengaruh Masa Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal. *SI-MEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 30–38.
- Sri. (2022). *Sepanjang 2022, Ada 2.199 Pencari Kerja di Bandar Lampung*. Kupastuntas.Co. <https://www.kupastuntas.co/2022/12/22/sepanjang-2022-ada-2199-pencari-kerja-di-bandar-lampung>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (19th ed.). ALFABETA, CV.
- Suryani, N. K. (2018). *Kinerja Organisasi* (1st ed.). CV. BUDI UTAMA.
- Tahir, A. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi* (S. Salim (ed.); 1st ed.). DEEPUBLISH.
- Thabroni, G. (2022). *Perilaku Organisasi: Pengertian, Sifat, Karakteristik & Pengembangan*. <https://serupa.id/perilaku-organisasi-pengertian-sifat-karakteristik-pengembangan/>
- Welianto, A. (2023). *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia*. <https://www.kompas.com/skola/read/2020/07/14/154500069/masalah-ketenagakerjaan-di-indonesia?page=all#page2>
- Wibowo, B. T. (2020). Analisis Laporan Keuangan Untuk Mengukur Kinerja Keuangan Pt Intan Segara Semarang Dalam Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 2(2), 118–130.