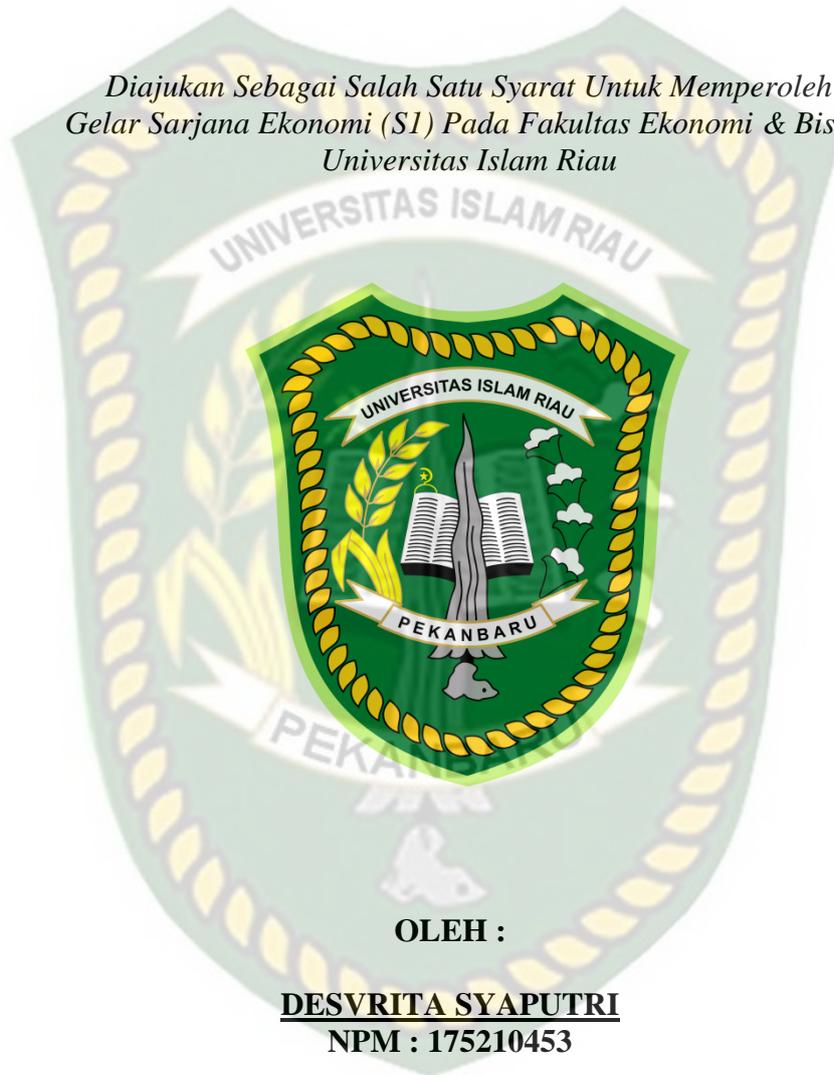


SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PJB UBJOM PLTU
TENAYAN PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH :

DESVRITA SYAPUTRI
NPM : 175210453

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DESVRITA SYAPUTRI
NPM : 175210453
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.PJB UBJOM PLTU TENAYAN
PEKANBARU

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :

Dekan

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN PEKANBARU

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain. Yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Pekanbaru, 05 Juli 2021

Yang memberi pernyataan,



Desvrita Syaputri
NPM : 175210453



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : **DESVRITA SYAPUTRI**
NPM : **175210453**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PJB UBJOM PLTU TENAYAN PEKANBARU**
PEMBIMBING : **PROF. DR. SRI INDRASTUTI, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **25% (dua puluh lima persen)** pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, **4 Mei 2021**

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1665/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SI
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 27 November 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XV/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi SI
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:
- N A M A : Desvrita Syaputri
 N P M : 175210453
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / SI
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pjb Ubjom Pltu Tenayan Raya Pekanbaru
3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 30 November 2020



Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Desvrita Syaputri
NPM : 175210453
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan Raya Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Hari/Tanggal Seminar : Kamis 04 Maret 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1. 
2.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	3. 

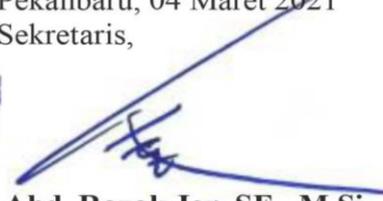
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 04 Maret 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Alamat Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 67483 Pekanbaru- 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Desvrita Syaputri
NPM : 175210453
Program Studi : Manajemen (S1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan Pekanbaru
Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM

Dengan perincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Seponsor
1	18-12-2020	X	Perbaikan analisis data	
2	19-12-2020	X	Acc seminar proposal	
3	10-03-2021	X	Revisi outline	
4	15-03-2021	X	Acc outline	
5	12-04-2021	X	Perbaikan rumus, tabel dan pembahasan	

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Seponsor
6	20-04-2021	X	-revisi pembahasan -revisi kesimpulan	
7	26-04-2021	X	Acc seminar hasil	

Pekanbaru, 09 Juli 2021

Wakil Dekan I


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 608 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Desvrita Syaputri
N P M : 175210453
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PJB Ubjom PLTU Tenayan Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 28 Juni 2021
Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

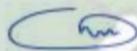
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Desvrita Syaputri
NPM : 175210453
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PJB Ubjom PLTU Tenayan Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Senin 28 Juni 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

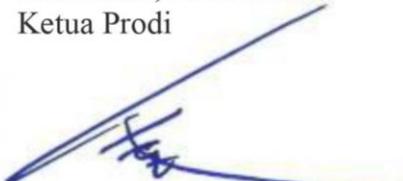
1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 78)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 28 Juni 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 608/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 25 Juni 2021, Maka pada Hari Senin 28 Juni 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Desvrita Syaputri |
| 2. NPM | : 175210453 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PJB Ujkom PLTU Tenayan Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 28 Juni 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (A-) 78 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Wakil Dekan Bidang Akademis

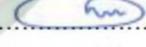
Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
3. Dr. Haswari Hasan, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 28 Juni 2021

Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

ABSTRAK
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PJB UBJOM PLTU
TENAYAN PEKANBARU

DESVRITA SYAPUTRI
NPM : 175210453

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan Pekanbaru, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan Pekanbaru, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan Pekanbaru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.PJB sehingga keseluruhan populasi berhak dijadikan sampel penelitian. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan pengolahan data menggunakan SmartPLS.

Hasil dari penelitian menjelaskan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan Pekanbaru. Hasil penelitian menjelaskan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan Pekanbaru. Serta hasil penelitian menjelaskan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan Pekanbaru.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN PEKANBARU

**DESVRITA SYAPUTRI
NPM: 175210453**

The purpose of this study is to determine: the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan Pekanbaru, the effect of work discipline on employee performance at PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan Pekanbaru, and the influence of the work environment on employee performance at PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan Pekanbaru.

The population in this study were all employees of PT.PJB so that the entire population had the right to be used as research samples. Analysis of the data used is descriptive quantitative analysis with data processing using SmartPLS.

The results of the study explain that simultaneously work discipline and work environment have a significant influence on employee performance at PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan Pekanbaru. The results of the study explain that work discipline has a significant influence on employee performance at PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan Pekanbaru. And the results of the study explain that the work environment has a significant influence on employee performance at PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan Pekanbaru.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, and Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji milik Allah SWT Tuhan semesta alam yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN DI PEKANBARU”, dengan lancar dan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis di Universitas Islam Riau. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Firdaus Ar, SE., M.Si., Ak., CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Inrastuti, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak berbagi ilmu dan pengetahuannya serta telah mau meluangkan waktu dan memberikan motivasi dalam memberikan bimbingan serta arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Bapak dan Ibu dosen serta Staf pegawai Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Arief Wicaksono, selaku General Manager PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN di pekanbaru yang telah memberikan ijin penelitian.
7. Adityo Baskoro Widagdo, Edi Purnomo Sari, Robby Nurprastyono, Asep Syarip Hidayat, Widi Tarania Yemitha, yang telah membimbing dan membantu proses penelitian.
8. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Kasim Syaputra dan Ibu Sri Subekti, terimakasih untuk do'a dan kasih sayang tulus dari kalian, yang selalu mencintai putrimu tanpa henti.
9. Dedy Afandi, S. P dan Arum Prima Sari, S. P., terimakasih sudah menjadi teladan yang baik untuk adikmu ini, tak lupa untuk adikku tercinta Doni Wahyudi terimakasih sudah menjadi penyemangat untuk kakak kamu ini.
10. Sahabat terbaik Dani Setiawan, Muhammad Rizki Ananda, Putri Novrita, Tri May Saroh dan Sukmia Dewi Hayani, yang tidak pernah lelah memberi motivasi, bimbingan, do'a serta semangat yang luar biasa kepada sahabatmu ini. Terimakasih untuk segala hal.
11. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga

skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, 14 Juli 2021

Penulis,



Desvrita Syaputri



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME	
SURAT KETERANGAN PENUNJUKKAN DOSEN PEMBMBING SKRIPSI	
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL	
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	
SURAT PENETAPAN DOSEN PENGUJI UJIAN SKRIPSI	
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI	
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	14
2.1 Disiplin Kerja.....	14
2.2 Lingkungan Kerja	21
2.3 Kinerja Karyawan	30
2.4 Penelitian Terdahulu	35
2.5 Kerangka Pemikiran	37
2.6 Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Lokasi Penelitian.....	40
3.2 Operasional Variabel	40

3.3	Populasi dan Sampel.....	42
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	42
3.5	Teknik Analisa Data	43
3.6	Analisis Data.....	44
3.7	Analisis Model Struktural.....	46
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		49
4.1	Sejarah Singkat PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan.....	49
4.2	Visi PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan	50
4.3	Misi PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan.....	51
4.4	Struktur Organisasi PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan.....	51
4.5	Tugas Pokok dan Tanggung Jawab PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan.....	52
4.6	Gambaran Umum Bidang Sumber Daya Manusia PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan	54
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		55
5.1	Analisis Karakteristik Karyawan	55
5.2	Analisis Deskriptif Tanggapan Responden.....	57
5.3	Analisis Model Pengukuran.....	86
5.4	Analisis Model Struktural.....	91
5.5	Pembahasan	93
BAB VI PENUTUP		98
6.1	Kesimpulan	98
6.2	Saran	98
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. PJB di Pekanbaru.....	3
Tabel 1.2	Berdasarkan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. PJB di Pekanbaru.....	4
Tabel 1.3	Data Karyawan Datang Terlambat Periode Bulan Januari s/d November 2020.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Umur Responden.....	55
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	56
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 5.5	Hasil Tanggapan Mengenai Hadir Sesuai Dengan Peraturan Dalam Perusahaan.....	57
Tabel 5.6	Hasil Tanggapan Mengenai Datang ke Tempat Kerja Tepat Pada Waktunya.....	58
Tabel 5.7	Hasil Tanggapan Mengenai Pulang Kerja Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditentukan Perusahaan.....	59
Tabel 5.8	Hasil Tanggapan Mengenai Menaati Peraturan Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan.....	60
Tabel 5.9	Hasil Tanggapan Mengenai Menaati Setiap Budaya Didalam Perusahaan.....	61
Tabel 5.10	Hasil Tanggapan Mengenai Menaati Kebijakan Yang Telah Ditetapkan Dalam Perusahaan.....	62
Tabel 5.11	Hasil Tanggapan Mengenai Menggunakan Fasilitas Kantor Dengan Baik.....	63
Tabel 5.12	Hasil Tanggapan Mengenai Menjalankan Perintah Atasan Dengan Baik.....	64

Tabel 5.13 Hasil Tanggapan Mengenai Membangun Hubungan Kerja Baik Dengan Pimpinan Maupun Dengan Sesama Rekan Kerja.....	65
Tabel 5.14 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Disiplin Kerja Karyawan .	66
Tabel 5.15 Hasil Tanggapan Mengenai Lingkungan Kerja Yang Kondusif Sangat Mendukung Kelancaran Pelaksanaan Pekerjaan	68
Tabel 5.16 Hasil Tanggapan Mengenai Pengaturan Penerangan Dalam Ruangan Kerja Sangat Berpengaruh Dalam Peningkatan Kinerja	69
Tabel 5.17 Hasil Tanggapan Mengenai Suhu Yang Nyaman Dalam Bekerja Dapat Menghasilkan Kinerja Yang Baik.....	70
Tabel 5.18 Hasil Tanggapan Mengenai Giat Bekerja Dengan Kondisi Tata Ruang Kerja Yang Nyaman	71
Tabel 5.19 Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Menyediakan Fasilitas Mesin Fotocopy Untuk Mempermudah Karyawan Dalam Bekerja.....	72
Tabel 5.20 Hasil Tanggapan Mengenai Perlengkapan Kerja Yang Ada di Bagian Tempat Saya Bekerja Telah Membantu Pelaksanaan Tugas Tugas	73
Tabel 5.21 Hasil Tanggapan Mengenai Ketersediaan Telephone Sangat Membantu Saya Untuk Berkomunikasi Dengan Rekan Kerja, Atasan Maupun Bawahan Guna Membantu Pelaksanaan Pekerjaan	74
Tabel 5.22 Hasil Tanggapan Mengenai Ketersediaan Internet Bagi Saya Sangat Penting Untuk Memperlancar Pekerjaan dan Komunikasi Antara Rekan Kerja Lainnya	75
Tabel 5.23 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Lingkungan Kerja Karyawan	76
Tabel 5.24 Hasil Tanggapan Mengenai Mampu Memahami Tugas – Tugas Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan.....	78

Tabel 5.25 Hasil Tanggapan Mengenai Volume Pekerjaan Yang Saya Lakukan Telah Sesuai Dengan Harapan Atasan	79
Tabel 5.26 Hasil Tanggapan Mengenai Pekerjaan Yang Dilakukan Sesuai Dengan Standar Kerja	80
Tabel 5.27 Hasil Tanggapan Mengenai Memiliki Pengetahuan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Ditugaskan Atasan	81
Tabel 5.28 Hasil Tanggapan Mengenai Pekerjaan Yang Di Lakukan Tepat Waktu	82
Tabel 5.29 Hasil Tanggapan Mengenai Target Kerja Yang Telah Ditetapkan Berhasil Di Selesaikan Atau Capai.....	83
Tabel 5.30 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kinerja Karyawan.....	84
Tabel 5.31 Uji Convergent Validity	86
Tabel 5.32 Hasil Discriminant Validity	87
Tabel 5.33 Hasil Average Variance Extracted (AVE)	89
Tabel 5.34 Hasil Uji Reliabilitas Konstruk	89
Tabel 5.35 Hasil Uji Multikolinieritas.....	90
Tabel 5.36 Hasil Koefisien Determinasi	91
Tabel 5.37 Hasil Hipotesis Parsial	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PJB	51



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan maupun aktivitas dalam mencapai tujuan bersama. Maka untuk mempertahankan eksistensi dalam organisasi dimulai dari sumber daya manusia supaya dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas secara maksimal dalam kinerja karyawan didalam perusahaan.

Manusia juga merupakan sebagai salah satu sumber daya fisik yang berperan dalam menentukan semua kegiatan yang ada di dalam perusahaan. PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN merupakan perusahaan yang bergerak di bidang listrik. Perusahaan ini di Pekanbaru didirikan pada tahun 2012 dan mulai aktif beroperasi pada tahun 2017. Dalam mencapai pertumbuhan dan kelangsungan perusahaan, PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN menginginkan karyawan yang berkompeten dalam setiap bidangnya guna mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN untuk mencapai kinerja yang handal di bidangnya. Tahun 2017 pencapaian kinerja PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN yang membanggakan tidak lepas dari keberadaan karyawan yang memiliki kapasitas dan kapabilitas serta berdedikasi tinggi. Sebagai salah satu asset terpenting, perusahaan berupaya semaksimal mungkin untuk mengembangkan kapasitas dan kompetensi karyawan melalui berbagai kebijakan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN memiliki 196 karyawan dan terbagi menjadi dua yaitu PJB dan PJBS. PJB memiliki 33 karyawan yang terdiri dari 1 perempuan dan 32 laki-laki serta PJBS sendiri memiliki 163 karyawan dalam perusahaan tersebut yang terdiri dari 4 perempuan dan 159 laki-laki yang didalamnya memiliki tugas masing-masing guna mencapai tujuan atau visi dan misi dari PT.PJB UBJOM PLTU TENAYAN tersebut.

Agar terlaksananya tujuan dari perusahaan PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN dengan baik maka diperlukannya SDM yang mampu bekerja sama secara optimal, hal ini yang membuat PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN melakukan penilaian kinerja untuk mengukur dan mengetahui kinerja karyawan. Penilaian kinerja dilakukan secara periodik setiap satu tahun terdiri dari dua periode untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja seluruh karyawan.

Kualitas kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja karyawan itu sendiri. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dapat dilakukan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dari hasil penelitian perilaku kinerja karyawan, nilai dikelompokkan berdasarkan dengan prediket tertentu, yaitu: sangat baik (≥ 91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60) dan buruk (≤ 50). Dalam perusahaan PT. PJB sendiri hasil kinerja karyawan nya diharapkan mendapatkan kualitas kerja dengan prediket sangat baik (≥ 91). hasil penilaian kualitas kerja karyawan PT. PJB, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT. PJB di Pekanbaru**

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase (%) Penilaian Kerja	Ket
2017	27	80,13	Baik
2018	32	80,19	Baik
2019	33	80,35	Baik
2020	33	78,54	Baik

Sumber : Bidang SDM PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN

Berdasarkan tabel di atas, ketahuilah bahwa terdapat presentase hasil dari penilaian kualitas kerja karyawan PT. PJB belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan yaitu mendapatkan prediket sangat baik, karena dari hasil penilaian belum dapat mencapai angka 91. Dalam hal ini pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 presentasi dalam penilaian kinerja cenderung meningkat, namun di tahun 2020 mengalami penurunan.

Dalam hal sikap atau tingkah laku, karyawan PT. PJB dituntut untuk mempunyai sikap yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Namun kenyataannya masih ada beberapa karyawan yang masih tidak mengikuti peraturan yang ada di dalam perusahaan. Hal ini dapat didukung dengan hasil observasi dilapangan pada bulan November-Desember 2020, bahwa terdapat beberapa karyawan yang menggunakan jam kerjanya untuk kepentingan pribadi seperti pada saat pagi hari karyawan datang dengan tepat waktu namun setelah mengisi absen mereka pergi keluar dengan alasan karena belum sarapan dan pada saat selesai jam makan siang ada beberapa karyawan yang masih mengobrol saat jam makan siang sudah selesai atau urusan pribadi lain dan tidak

kembali kemeja kerja dengan tepat waktu atau tidak sesuai dengan waktu yang diberikan oleh pihak perusahaan. Maka dengan ini jam kerja mereka tidak di manfaatkan dengan baik sehingga dapat berpengaruh dengan hasil kerja mereka yang menjadi tidak maksimal, karena pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu satu hari menjadi dua atau tiga hari baru terselesaikan.

Untuk dapat melihat keadaan di lapangan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka di lakukan *pra-survey* dengan cara wawancara. Wawancara ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan terbuka kepada 33 karyawan PT. PJB yaitu mengenai “Faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan?”. Hasil *pra-survey* adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Berdasarkan faktor yang Mempengaruhi kinerja Karyawan PT. PJB di Pekanbaru

No	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Jumlah karyawan	Presentase (%)
1	Kepemimpinan	4	12
2	Tambahan Penghasilan Karyawan (TPK)	6	18
3	Lingkungan Kerja	8	24
4	Disiplin Kerja	10	30
5	Motivasi	5	16
	Jumlah	33	100

Sumber: Hasil *Pra-Survey* 33 Karyawan PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN

Berdasarkan hasil *pra-survey* dari 33 karyawan PT.PJB menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja menepati posisi pertama dengan persentase sebesar 30%, diikuti faktor lingkungan kerja sebesar 24%, kemudian TPK sebesar 18%, motivasi 16%, dan 12% kepemimpinan.

Berdasarkan dengan faktor di atas maka peneliti mengambil faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk dijadikan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. PJB. Mengacu pada penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PJB. Pada penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Etykawaty, 2005) yang menyatakan bahwa “Kedisiplinan dalam bekerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan”. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Trisno & Suwanti, 2004) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat keseriusan tim kerja didalam sebuah organisasi. Disiplin juga dapat di katakan sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Hasibuan, 2011;193) menyatakan bahwa “Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai”. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, Menurut Sutrisno (2011;96). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot

(turun) akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kedisiplinan kerja karyawan PT. PJB untuk kehadiran dinilai masih belum maksimal. Batas masuk kantor yang ditetapkan oleh PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN adalah pukul 07.30, namun masih banyak karyawan yang masuk kantor melebihi batas waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal ini terbukti dari tingginya jumlah karyawan yang terlambat pada bulan Januari s/d November 2020 seperti yang terlihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 1.3 Data Karyawan Datang Terlambat Periode Bulan Januari s/d November 2020

Bulan	Jumlah Karyawan		
	Terlambat 2-3 kali	Terlambat 4 kali	Terlambat >4 kali
Januari	5 Orang	0	3 Orang
Februari	10 Orang	2 Orang	2 Orang
Maret	11 Orang	4 Orang	3 Orang
April	11 Orang	1 Orang	6 Orang
Mei	12 Orang	0	2 Orang
Juni	12 Orang	1 Orang	8 Orang
Juli	10 Orang	2 Orang	7 Orang
Agustus	13 Orang	2 Orang	5 Orang
September	13 Orang	0	6 Orang
Oktober	11 Orang	3 Orang	6 Orang
November	18 Orang	2 Orang	10 Orang
Rata-Rata	11 Orang	2 Orang	5 Orang

Sumber : Bagian SDM PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan di perusahaan PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN pada bulan Januari s/d November 2020 cukup sangat tinggi yaitu rata-rata yang terlambat 2-3 kali sebanyak 11 Orang, pada rata-rata yang terlambat 4 kali sebanyak 2 Orang, serta

yang terlambat > 4 kali sebanyak 5 Orang dalam setiap bulannya. Dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan November 2020, hal ini dikarenakan beban karyawan mengenai laporan akhir tahun yang akan terjadi dibulan Desember 2020 yang mengakibatkan beban kerja mereka menjadi bertambah dan mengakibatkan karyawan menjadi kelelahan, hal ini yang membuat keesokan harinya banyak karyawan datang terlambat ke kantor.

PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN menerapkan 3S (Salam, Sapa, Santun) yang dilaksanakan 4 kali dalam satu minggu yaitu Senin, Selasa, Rabu, dan Kamis. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada bulan November s/d Desember 2020, masih terdapat beberapa karyawan yang kurang sadar akan penerapan 3S tersebut. Bahkan tidak sedikit karyawan yang tidak mengikuti penerapan 3S yang sudah di jadwalkan oleh PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN. Dalam hal ini lah yang mengindikasikan bahwa kedisiplinan karyawan terhadap kepatuhan akan peraturan dalam bekerja di PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN masih belum maksimal.

Keputusan Presiden pada pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap perusahaan untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja telah diatur dalam dua sistem yaitu yang pertama, 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu. Yang kedua 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 hari jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu sesuai dengan ketetapan oleh pimpinan dalam perusahaan. Memacu pada standar jam kerja yang ditetapkan oleh Presiden tersebut, serta jumlah hari yang berlaku di PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN yaitu lima hari kerja dalam

satu minggu, maka jam kerja setiap hari yang harus dilakukan oleh karyawan secara efektif adalah $\geq 7,5$ jam. Namun sedikit banyaknya kenyataan masih terdapat beberapa karyawan yang masih bersikap tidak sesuai dengan peraturan yang terdapat didalam perusahaan. Hal ini didukung dari hasil observasi di lapangan pada bulan November s/d Desember 2020, bahwa terdapat penggunaan jam istirahat yang masih kurang efektif karena sering disalahgunakan untuk keperluan lain. Hal ini yang membuat jam waktu masuk kembali menjadi tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan, maka dengan ini jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan sebaik mungkin sehingga hal ini dapat berpengaruh pada hasil kerja yang tidak maksimal.

Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana sekitar tempat kerja secara fisik maupun non fisik ini dapat memberikan kesan menyenangkan dan menentramkan bagi setiap karyawan. Apabila lingkungan kerja baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, nyaman inilah yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan akan berakibat menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri menurut (Susilaningsih 2013). Dalam lingkungan kerja juga terdapat beberapa indikator seperti suasana kerja, kesediaan fasilitas untuk karyawan dan hubungan dengan rekan kerja lain (Nitisemito, 1992).

Suasana kerja yang baik seperti ruang kerja yang kondusif di harapkan akan menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Pada PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN desain tempat kerja dan ruang untuk masing-masing bidang

belum sesuai dengan desain tempat kerja yang modern, terlihat bahwa meja kerja karyawan terlalu berdekatan serta banyaknya dokumen dan barang-barang lain yang diletakkan diatas meja kerja hal ini sering kali mengganggu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, selain itu warna dan susunan tempat kerja juga mengakibatkan suasana kerja PT. PJB UBJOM PLTU TEMAYAN menjadi kurang kondusif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 33 karyawan PT.PJB pada bulan November 2020 terdapat informasi bahwa beberapa karyawan mengeluh akan fasilitas yang kurang memadai di lingkungan perusahaan. Diantaranya seperti jaringan internet yang digunakan sering mengalami gangguan (*error*) dan fasilitas kamar mandi yang kurang lengkap seperti di kamar mandi perempuan tidak dilengkapi dengan tempat wudhu serta lokasi kantin yang jauh dari bangunan kantor, hal ini akan sangat menyita waktu jam kerja karyawan. Fasilitas yang kurang memadai akan sangat berpengaruh pada produktivitas kinerja karyawan.

Perusahaan PT. PJB di harapkan memiliki hubungan harmonis antara karyawan satu dengan yang lainnya, karena hubungan harmonis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Namun pada kenyataanya, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mau mendengarkan saran dari rekan kerja lainnya dan senang mengambil keputusan sendiri tanpa mendengarkan nasehat dari karyawan lain. Hal ini lah yang dapat mengakibatkan hasil kerja yang kurang maksimal dan terdapat banyak kesalahan. Sikap karyawan yang seenaknya sendiri membuat karyawan lainnya menjadi malas untuk menjalani hubungan yang baik dengan karyawan tersebut. Hal ini didukung dari

hasil wawancara dengan 33 karyawan PT. PJB pada bulan November 2020 yang menyatakan masih kurangnya hubungan baik antara beberapa karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

“Apakah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN Pekanbaru”.

1.3. Tujuan dan Manfaa Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan permasalahan tentang Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PJB

UBJOM PLTU TENAYAN Pekanbaru sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

2. Bagi Penelitian

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan Disipin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN serta khususnya bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang dibahas dalam setiap bab. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dan menjelaskan variabel penelitian, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, yaitu lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini membahas tentang sejarah berdirinya perusahaan yang bersangkutan, serta membahas visi perusahaan, misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas dan tanggung jawab perusahaan, serta gambaran umum bidang SDM yang terjadi diperusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan dan juga saran penulis srbagai bahan pertimbangan bagi perusahaan.



BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1. Disiplin Kerja

2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Menurut Darmawan (2013:41) “Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis”. Disiplin dapat juga diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien, dan produktif Darsono dan Siswandoko (2011:129).

Menurut Tohardi (2002) “Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Menurut Sastrohadiwiryo (2003), “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak menolak untuk menerima sangsi-sangsinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut Rivai (2004), “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”. Darsono dan Siswandoko (2011:129) menyatakan “Tujuan disiplin

adalah latihan pengendalian diri untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapai tujuan organisasi.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai perusahaan, Hasibuan (2007:193). Menurut Hasibuan (2004), “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Satrisno (2009), “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja di dalam perusahaan sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

2.1.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2002) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

1. Command discipline, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara yang menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan dan peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.
2. Self imposed discipline, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan (secara langsung) terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

Terdapat empat bentuk disiplin kerja menurut Handoko (2001), yaitu:

1. Disiplin Preventif
Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga karyawan yang menyimpang dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif
Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Aturan Kompot Panas

Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

4. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggar-pelanggar yang masih melakukan pelanggaran. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman –hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

2.1.3. Aspek dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2005) terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan perusahaan. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

2. Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja seperti kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

3. Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

Sedangkan menurut Sustrisno (2009) terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.1.4. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja menurut Hasibuan (2002), yaitu :

- a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika pimpinannya tidak mampu memberikan contoh perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan dalam perusahaan menjadi lebih baik lagi.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai

dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

g. Sangsi

Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan serta sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Karena Lingkungan kerja adalah kehidupan social, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mardiana (2005:51) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja karyawan harus betul-betul diperhatikan oleh

manajer atau organisasi agar karyawan merasa nyaman, tenang, aman, dan fokus dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan”.

Menurut Nitisemito (1992:25) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri”. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perusahaan (Terry, 2006).

Schulz & Schulz (2006) mengartikan “Lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebisingan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan”. Sedangkan Sedarmayanti (2009) memberikan pendapat bahwa “Lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Sedarmayanti (2009:31) “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan lingkungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Menurut (Nitisemito, 2008:183) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain sebagainya”.

Sariyathi, (2007:66) “Lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerjaan yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja di dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga tidak hanya mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan”.

Menurut Sadarmayanti (2001:12) “Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman”. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih jauh lagi, lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Bambang (1991:122) “Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan

menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak sesuai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas dan cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah”.

Dari beberapa definisi menurut ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik dan langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan kinerjanya saat melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinannya

2.2.2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua menurut Sedarmayanti (2001:21), yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama harus mempelajari manusia baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Menurut Nitisemito (2000:171) “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri”.

Jadi lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003) “Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja dapat meningkat”. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat yang

artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya yang tinggi.

2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) terdiri dari yaitu:

1) Suasana kerja

Suasana kerja merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, hal ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri.

2) Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Maksudnya adalah peralatan yang digunakan atau yang diperlukan untuk mendukung kelancaran karyawan saat bekerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam pekerjaan.

3) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu merupakan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis serta hubungan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.5. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (1996) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut yaitu:

1) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh pada karyawan di dalam melakukan pekerjaannya, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian peraturaan hendaknya memberikan manfaat, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan semangat karyawan saat bekerja. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya menggunakan warna yang lembut agar karyawan merasa nyaman saat melakukan pekerjaan yang diberikan.

2) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan merupakan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menghasilkan kerja yang baik, yang berarti penerangan tempat kerja yang cukup sangat mempengaruhi berhasil atau tidak berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional dalam perusahaan.

3) Udara

Didalam setiap ruangan kerja selalu membutuhkan udara yang cukup, karena dengan adanya pertukaran udara yang cukup dapat membuat kesegaran fisik karyawan dan dapat membuat karyawan merasa bersemangat saat bekerja. Sebab, apabila suhu udara terlalu panas akan

dapat menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melakukan pekerjaannya.

4) Suara Bising

Suara bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Suara bising juga dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya secara optimal. Oleh karena itu setiap perusahaan harus selalu berusaha mengatur suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

5) Ruang Gerak

Pada suatu perusahaan sebaiknya karyawan mendapat tempat yang cukup dan nyaman untuk melaksanakan pekerjaannya. Karyawan tidak mungkin bisa bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan harusnya sudah direncanakan terlebih dahulu agar karyawan merasa lebih nyaman saat bekerja dan tidak merasa terganggu.

6) Keamanan

Dalam perusahaan karyawan tidak hanya membutuhkan kenyamanan saat bekerja tetapi juga keamanan saat melakukan pekerjaan. Di sini yang dimaksud keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan fisik kerja. Jika tempat karyawan bekerja tidak aman hal ini dapat membuat karyawan merasa gelisa, tidak dapat berkonsentrasi dengan baik saat melakukan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan

akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman sehingga karyawan merasa senang dan nyaman saat melakukan pekerjaannya.

7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang rapi dan bersih akan menciptakan keadaan sekitarnya menjadi lebih sehat. Oleh karena itu setiap perusahaan haruslah selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Karena dengan lingkungan kerja yang bersih akan membuat karyawan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan terus dapat meningkat.

5 aspek lingkungan kerja non-fisik yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan, antara lain:

- 1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja yang baik didalam perusahaan.
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana karyawan memiliki rasa tanggung jawab saat bekerja, hal ini yang akan membuat karyawan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan yang mereka lakukan.
- 3) Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, meyakinkan, perhatian serta menghargai apa yg sudah dikerjakan oleh karyawannya.

- 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasa adanya kerjasama yang baik didalam ruang kerja dan kelompok kerja yang ada paa perusahaan tersebut.
- 5) Kelancaran komunisasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan komunikasi yang baik, terbuka, lancar dan baik kepada karyawan yang lain maupun dengan pimpinanya.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam segala periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernadin dan Russell, 2002). Menurut As'ad (2004) "Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya memiliki hubungan yang erat".

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan". Sedangkan menurut Rivai (2010) "Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan”. Mangkuegara (2010) berpendapat bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2.3.2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengukur kinerja karyawan Menurut Indrastuti (2008:49), yaitu:

1. Disiplin kerja, dalam melaksanakan kegiatan diperusahaan sangat diperlukan keteraturan pelaksanaan tugas dan fungsi untuk setiap bagian atau untuk setiap personil dengan memperlihatkan disiplin waktu yang harus di taati.
2. Tenaga kerja yang terampil/skill dalam hal peningkatan kualitas dan kuantitas pelayan dari jasa perbankan seoptimal mungkin sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tenaga kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

3. Fasilitas kerja, penggunaan peralatan kerja baik yang serba otomatis akan dapat memberikan hasil yang efektif dan efisien.
4. Pembiayaan merupakan faktor penting dalam mewujudkan sasaran pelayanan masyarakat.

Sedangkan menurut (Prof. Dr. Dra. Hj. Indrastuti, S. MM dan Prof. Dr. Amries Rusli Tanjung. SE.MM.AK.CA). ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan dalam perusahaan yaitu:

1. Kecakapan dalam bekerja baik secara kuantitatif dan kualitatif
2. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Kemampuan mengambil keputusan dalam keadaan-keadaan tertentu
4. Intensif terhadap kemampuan tenaga kesehatan dalam menciptakan hal-hal untuk mensukseskan pekerjaannya
5. Disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi
6. Bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasil kerja
7. Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja lainnya
8. Kesetiaan dalam pekerjaan dan jabatan
9. Kejujuran dalam melaksanakan tugas
10. Kepemimpinan, kemampuan karyawan perusahaan dalam memimpin dan memotivasi pekerja.

2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Russell dan Bernandin (2002) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada empat, yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.

3. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan kemampuan karyawan memenuhi tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan.

4. Kerjasama

Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.3.4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Suprihatiningrum (2012) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Motivasi

Karami *et al* (2013) menyatakan bahwa “Motivasi berasal dari bahasa lain *move* yang berarti pergerakan atau menggerakkan”. Menurut Cong dan Van (2013) “Motivasi pada dasarnya adalah apa yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu dan dengan sejumlah usaha yang diberikan”. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan adanya pergerakan lain seperti status ataupun uang dapat juga dikatakan seseorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor diluar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

3. Tingkat stress

Stress merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

4. Kondisi fisik pekerjaan

Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawannya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi (Simamora 2006).

2.4. Penelitian Terdahulu

Ada pun penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang juga berkaitan dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini antara lain:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fariz Ramanda Putra (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.	Independen: Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
		Naraya Telematika Malang).	Karyawan.	pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang).
3	Ridha Putri (2015)	Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Kiat Pulp Paper Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.	Independen: Lingkungan Kerja dan disiplin kerja Dependen: Kinerja Karyawan.	Dari hasil penelitian secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variable dependen. Artinya variable lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. indah kiat pulp and paper kecamatan tualang kabupaten siak.
4	Tri Widari (2016)	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta)	Independen: Disiplin dan Lingkungan Kerja. Dependen: Kinerja Pegawai.	Dari hasil penelitian ini menunjukkan variabel dependen yaitu disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD DIY.

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
5	Ahmad Jais (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H.Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba	Independen: Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Dependen: Prestasi Kerja	Dari hasil penelitian menunjukkan variabel dependen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H.Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba
6	Nur Hamidah (2018)	Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal.	Independen: Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja. Dependen: Kinerja Pegawai.	Dari hasil penelitian ini menunjukkan variabel dependen yaitu kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal.

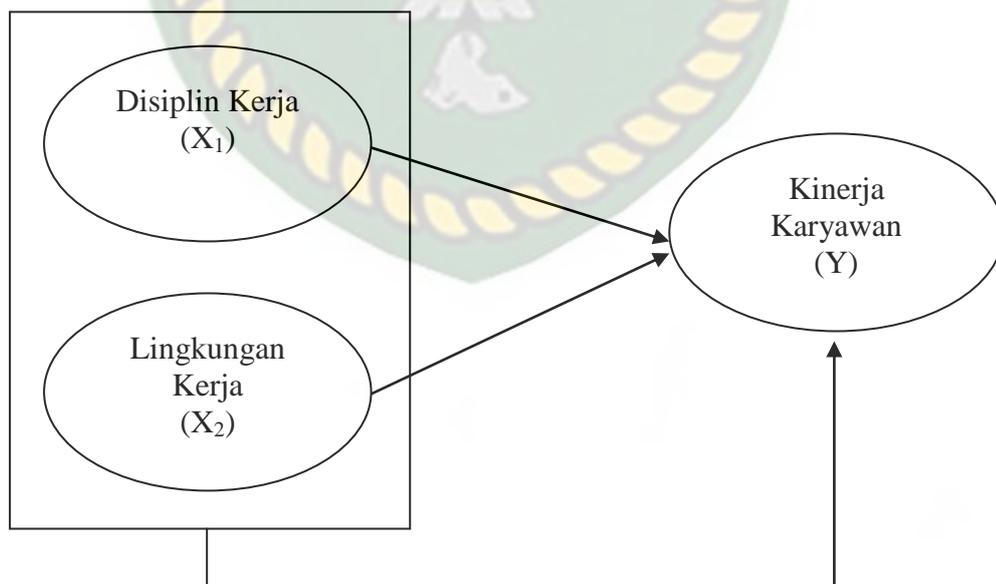
2.5. Kerangka Pemikiran

Menurut (Etykawaty, 2005) menyatakan bahwa Kedisiplinan dalam bekerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Trisno & Suwarti, 2004) Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian Susila ningsih (2013) menyatakan bahwa Apabila lingkungan kerja baik, akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, kenyamanan inilah yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan akan berakibat menurunnya kinerja dari karyawan didalam perusahaan.

Berdasarkan teori diatas menyatakan bahwa disiplin dan lingkungan kerja sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Apabila pihak perusahaan memperhatikan hal-hal tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pencapaian tujuan organisasi. Dari pernyataan tersebut kerangka pemikiran akan berbentuk sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sbagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN di Pekanbaru.

H₂ : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN di Pekanbaru.

H₃ : Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN di Pekanbaru

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN yang beralamat di Jl. Ringroad 70 RT 04/02 kelurahan Industri Tenayan, kecamatan Tenayan Raya, Pekanbaru, Riau.

3.2. Operasional Variabel

Operasional variabel ditunjukan untuk menunjukkan variabel yang digunakan dalam penelitian dan diukur dengan indikator-indikator yang diambil dari teori yang bersangkutan.

**Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin (X1) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan –peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas aau wewenang yang diberikan	Tingkat kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kehadiran ▪ Datang tepat waktu ▪ Pulang tepat waktu 	Ordinal
	Ketaatan pada peraturan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menaati peraturan kerja ▪ Menaati budaya perusahaan ▪ Mengikuti kebijakan perusahaan 	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
kepadanya. Sastrohadiwiryo (2008:291)	Etika kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bersikap baik ▪ Sopan ▪ Bijaksana 	Ordinal
Lingkungan kerja (X2) Lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerjaan yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya.	Suasana kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kebersihan ruang kantor ▪ Kondisi penerangan ▪ Kondisi kesejukan ▪ Kondisi tata ruang kantor 	Ordinal
Lingkungan kerja di dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga tidak hanya mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sariyathi, (2007:66)	Tersedianya fasilitas untuk karyawan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ketersediaan mesin fotocopy ▪ Ketersediaan alat tulis karyawan 	Ordinal
	Hubungan dengan rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ketersediaan telephone ▪ Ketersediaan internet 	Ordinal
Kinerja karyawan (Y) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ketelitian ▪ Ketaatan 	Ordinal
	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil kerja sesuai standar ▪ Mampu menyelesaikan tugas 	Ordinal
	waktu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tepat waktu ▪ Segera 	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
kepadanya. Mangkuegara (2010)		menyelesaikan pekerjaan	

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Warsito (1992) populasi adalah keseluruhan objek penelitian, sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PJB.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2013: 120). Sensus sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang karyawan pada PT. PJB.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Data kuantitatif

Data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN yang dapat dihitung seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

2. Data kualitatif

Data yang diperoleh dari PT.PJB UBJOM PLTU TENAYAN tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil koesioner, dan informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

3.4.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap karyawan pada PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN Pekanbaru.

2. Data sekunder

Data yang diperoleh penulis dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di perusahaan tersebut, hasil penelitian keperpustakaan dan dari instansi lainnya yang terikat.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Kuesioner

Sugiono (2005) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sebuah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Teknik ini dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya membagikan kepada responden yang bersifat terbuka dan tertutup. Pengukuran di lakukan adalah pengukuran dengan menggunakan skala *Likert*, dengan perhitungan skor sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|--------|
| a. Sangat Setuju (SS) | 5 poin |
| b. Setuju (S) | 4 poin |
| c. Kurang Setuju (KS) | 3 poin |
| d. Tidak Setuju (TS) | 2 poin |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 poin |

3.5.2. Wawancara

Melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PJB UBJOM PLTU TENAYAN di Pekanbaru.

3.6. Analisis Data

3.6.1 Analisis Model Pengukuran

Menurut Ghozali, dalam PLS pengolahan data memerlukan dua tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah penelitian. Tahap-tahap tersebut mencakup tahap analisis atau evaluasi terhadap model pengukuran, dan analisis model struktural. Analisis model pengukuran dilakukan dengan melakukan tes validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam menggunakan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai validitas dan reliabilitas (outer model) yaitu convergent validity, average variance extracted (AVE), discriminant validity, dan composite reliability. (Rifai, 2015)

3.6.2 Convergent Validity

Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antar item skor/ component score yang diestimasi

dengan software SmartPLS. Ukuran untuk indikator refleksif individual dikatakan tinggi jika nilai cross loading $\geq 0,7$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, dalam Ghazali, (2008) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai cross loading berkisar antara 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas cross loading sebesar 0,5. Jadi untuk item yang nilai cross loading berada di bawah 0,5 akan dikeluarkan dari analisis selanjutnya.(Rifai, 2015).

3.6.3 Average Variance Extracted (AVE)

Dalam analisis faktor confirmatory, persentase rata-rata nilai AVE antar item atau indikator suatu set konstruk laten merupakan ringkasan convergent indicator. Konstruk yang baik itu jika nilainya $AVE \geq 0,5$ (Rifai, 2015)

3.6.4 Discriminat Validity

Disciminat validity mengukur seberapa jauh suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Nilai discriminant validity yang tinggi memberikan bukti bahwa suatu konstruk adalah unik dan mampu menangkap fenomena yang diukur. Cara menguji discriminant validity adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE (\sqrt{AVE}) dengan nilai korelasi antar konstruk. Dengan SmartPLS, discriminant validity didapatkan dengan melihat nilai *Cross Factor Loadings*. (Rifai, 2015)

3.6.5 Reliabilitas Konstruk

Metode untuk menilai reliabilitas dapat ditentukan dengan nilai composite reliability yang lebih besar dari 0,7. Meskipun demikian, menurut Beghozzi and Yi (1998), nilai 0.6 untuk composite reliability dalam penelitian eksploratori masih dapat diterima. Selain itu reliabilitas konstruk juga dapat dilihat dari hasil tes Cronbachs Alpha. Hasil ini dapat dilihat dari tabel berikut. Tabel berikut adalah nilai dari *composite reliability* dan Cronbachs Alpha.

3.6.6 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Menurut Ghozali (2011) untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah:

1. Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak ada multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka ada multikolinieritas.

3.7 Analisis Model Struktural

Selanjutnya, analisis tahap kedua adalah melakukan pengujian atau pengukuran terhadap model struktural, atau disebut pengukuran *inner model*. Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model

struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji *t* serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural.

3.7.1 Koefisien Determinasi (R- Square)

Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Bila model regresi diaplikasikan dan diestimasi dengan baik, makin tinggi nilai R^2 , makin besar kekuatan dari persamaan regresi. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel dependen yang dimasukkan terhadap model.

Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi Sederhana

3.7.2 Uji Hipotesis Parsial

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan *t* yang didapat dari perhitungan dengan nilai *t* yang ada pada table *t* dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bila $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima
- b. Bila $t_{Hitung} < t_{Tabel}$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak



BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Sejarah Singkat PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN

PT Pembangkit Jawa-Bali (PJB) tidak dapat dilepas dari sejarah panjang PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) atau PT PLN (Persero). Perkembangan dan perubahan situasi bisnis yang dihadapi PLN di era 90 an membuat perusahaan listrik negara itu membuat beberapa terobosan. Diantaranya melakukan restrukturisasi dengan membentuk anak perusahaan di bidang pembangkitan pada 3 Oktober 1995.

Sejak terbentuk pada 3 Oktober 1995 di mulailah kiprah PJB dalam usaha ketenagalistrikan di Indonesia. Perusahaan yang pada awalnya berdirinya bernama PT PLN PJB II itu terus berkembang dan bertransformasi hingga menjadi perusahaan pembangkit yang maju dan terintegrasi seperti saat ini.

PT Pembangkit Jawa Bali Unit Bisnis Jasa *Operation & Maintenance* Pembangkit Listrik Tenaga Uap Tenayan atau yang biasa disebut PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan adalah perusahaan pembangkit listrik tenaga uap dan anak perusahaan dari PT. PLN (Persero).

Pada tahun 2000 hingga 2010, PT. PJB mulai mengembangkan saham dengan membuka unit *best practice* jasa *Operation and Maintenance* atau yang disingkat dengan (Jasa O&M). Provinsi Riau merupakan salah satu daerah krisis pasokan listrik, sehingga PT. PLN (Persero) selaku *asset owner* ketenagalistrikan berkewajiban segera mengatasi krisis tersebut. Salah satu unit jasa O&M ini

terdapat di Provinsi Riau dengan PT PJB UBJOM Tenayan yang berlokasi di kelurahan Industri Tenayan, Kecamatan Tenayan Raya, Pekanbaru.

PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan merupakan pembangkit listrik tenaga uap dengan kapasitas 2x 110 MW yang beroperasi secara resmi pada 1 Januari 2017. Berada di kawasan Industri Tenayan, Kelurahan Sail, Kecamatan Tenayan lokasinya berada di pinggir kota Pekanbaru. Dibangun di atas lahan seluas 40 hektar, PLTU Tenayan ini berada persis di tepi Sungai Siak untuk memudahkan pengangkutan suplai batu bara yang kebutuhannya sebesar 1 juta ton per tahun atau setara dengan 1.824 ton per hari.

PLTU Tenayan ini menelan investasi Rp 1,31 triliun yang dikerjakan oleh PT Rekayasa Industri, dengan pengoperasiannya dilakukan oleh PT Pembangkit Jawa Bali (PJB). Untuk bahan bakarnya menggunakan batu bara berkalori 3.800 – 4.700 kkal yang dipasok dari tambang batu bara di Sumatera Selatan dan Jambi. Pembangkit ini menggunakan jaringan transmisi Riau, listrik dari pembangkit ini disalurkan ke jaringan 150 kV di Gerdu Induk Riau Taluk Lembu dengan menggunakan 30 tower, serta Gerdu Induk Pasir Putih- Geruda Sakti yang terdiri dari 163 tower.

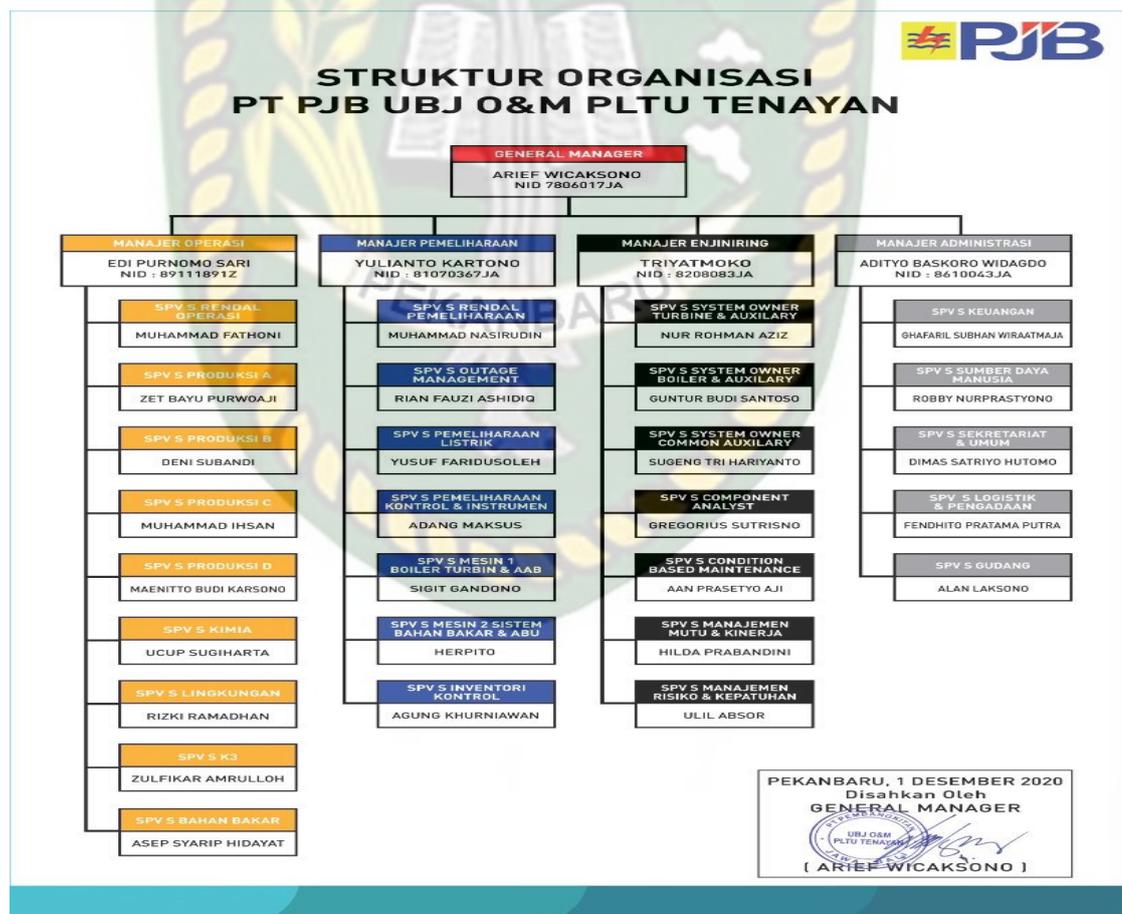
4.2. Visi PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN

Menjadi perusahaan terpercaya dalam bisnis pembangkit terintegrasi dengan standar kelas dunia.

4.3. Misi PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN

- 1) Memberi solusi dan nilai dalam bisnis pembangkitan terintegrasi untuk menjaga kedaulatan listrik nasional.
- 2) Menjalankan bisnis pembangkitan secara berkualitas, berdaya saing dan ramah lingkungan.
- 3) Mengembangkan kompetensi dan produktivitas *Human Capital* untuk pertumbuhan yang berkesinambungan.

4.4. Struktur Organisasi PT.PJB UBJOM PLTU TENAYAN



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. PJB

4.5. Tugas Pokok dan Tanggung Jawab PT. PJB UBJOM PLTU TENAYAN

Adapun tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab dari masing – masing bagian pada struktur organisasi PLTU Tenayan adalah sebagai berikut :

1) *General Manager*

Tugas pokok General Manager adalah bertanggung jawab atas pencapaian produksi tenaga listrik secara efisien dengan mutu keandalan yang baik dan berorientasi kepada pemenuhan kebutuhan pelanggan serta tanggung jawab atas pengelolaan dan pemeliharaan seluruh asset perusahaan yang menjadi tanggung jawab unitnya. *General Manager* dalam tugasnya dibantu oleh beberapa *Manager*.

2) *Manager* Operasi dan Pemeliharaan

Tugas pokok Operasi dan Pemeliharaan adalah :

- a. Bertanggung jawab atas pengoperasian, pemeliharaan dan produksi sistem pembangkitan serta keandalan tenaga listrik.
- b. Menyusun rencana anggaran biaya operasional dan pemeliharaan pembangkit.
- c. Mengelola persediaan dan pemakaian bahan bakar dan pelumas.
- d. Mengawasi pengelolaan serta pembinaan SDM dibagian operasi dan pemeliharaan.

3) *Manager Engineering*

Tugas pokok *Manager Engineering* adalah :

- a. Merencanakan dan mengevaluasi pengoperasian dan pemeliharaan sesuai dengan target dan kebijakan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- b. Mengevaluasi pelaksanaan keselamatan tenaga listrik dan pengelolaan lingkungan sekitar sektor pembangkitan.
- c. Mengusulkan pengembangan teknologi informasi serta pengelolaannya.
- d. Membina sumber daya manusia/*man power* dibidang *Engineering*.

4) *Manager Administrasi*

Tugas pokok *Manager Administrasi* adalah :

- a. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan dan pembinaan kegiatan dan kesekretariatan dan rumah tangga kantor.
- b. Pelaksanaan pembinaan dan administrasi SDM pengelolaan sistem manajemen untuk kerja pegawai.
- c. Merencanakan pendidikan dan pelatihan pegawai.
- d. Mengendalikan anggaran dan pendanaan serta analisis penyerapan, analisis neraca/laporan laba rugi.
- e. Mengelola pembekalan dan pergudangan. Dalam melaksanakan tugasnya *Manager* dibantu para *Supervisor* yang sudah dilatih kepemimpinannya dalam bekerja.

4.6 Gambaran Umum Bidang Sumber Daya Manusia PT.PJB UBJOM PLTU TENAYAN

Aktivitas yang dilakukan pada sub bidang Sumber Daya Manusia terdiri atas beberapa pekerjaan, yaitu sebagai berikut :

Pekerjaan Rutin :

- 1) Pembayaran biaya *claim* kesehatan karyawan.
- 2) Pembayaran biaya perjalanan dinas karyawan.
- 3) Kegiatan personalia karyawan (rekap absensi, cuti, izin, dan lembur).
- 4) Pekerjaan korespondensi (TLSK/ Tata Laksana Surat Kearsipan).
- 5) Kegiatan *Knowledge Shering Forum* Karyawan.

Pekerjaan Non rutin :

- 1) Menjalankan kontrak kinerja SDM OCR (*Organizational Capital Readiness*).
- 2) Menjalankan kontrak kinerja SDM HCR (*Human Capital Readiness*).
- 3) Mengirimkan laporan berkala semester mengenai eviden kontrak kinerja OCR dan HCR ke bidang MMK (manajemen Mutu & Kinerja) yang selanjutnya akan diaudit oleh bidang SPI (Satuan Pengawasan Internal) PT.PJB Kantor Pusat.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Karakteristik Penelitian

Berikut adalah hasil analisis karakteristik responden penelitian yang terdiri dari umur responden, jenis kelamin, Pendidikan dan lama bekerja yang dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Umur Responden

No	Umur Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	29 Tahun	7	21,2%
2	30 Tahun	8	24,2%
3	31 Tahun	9	27,3%
4	32 Tahun	5	15,2%
5	38 Tahun	1	3%
6	39 Tahun	1	3%
7	42 Tahun	2	6,1%
Jumlah		33	100%

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas mayoritas karyawan pada PT .PJB UBJOM PLTU Tenayan berusaha 31 tahun dengan jumlah 9 orang atau sebesar 27,3%, hal ini menjelaskan bahwa karyawan pada PT .PJB UBJOM PLTU Tenayan merupakan karyawan yang sudah bekerja lama dan memiliki pengalaman pada bidang kerjanya.

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – Laki	32	97%
2	Perempuan	1	3%
Jumlah		33	100%

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas mayoritas karyawan pada PT .PJB UBJOM PLTU Tenayan merupakan karyawan dengan jenis kelamin laki – laki dengan jumlah 32 orang atau sebesar 97%, hal ini dikarenakan PT .PJB UBJOM PLTU Tenayan memerlukan tenaga – tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan daya tahan tubuh yang kuat didalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan perusahaan.

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	0	0%
2	SMK	2	6.1%
3	D1	1	3.%
4	D3	22	66.7%
5	S1	6	18.2%
6	S2	2	6.1%
Jumlah		33	100%

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas mayoritas karyawan pada PT .PJB UBJOM PLTU Tenayan memiliki latar belakang pendidikan D3 sebanyak 22 orang dengan persentase 66,7%. Karena dengan adanya Pendidikan yang sesuai diharapkan dapat menunjang kemampuan karyawan didalam bekerja.

Tabel 5.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Karyawan	Jumlah	Persentase (%)
1	6 Tahun	1	3%
2	7 Tahun	1	3%
3	10 Tahun	23	69.7%
4	11 Tahun	4	12.1%
5	13 Tahun	1	3%
6	14 Tahun	1	3%
7	15 Tahun	2	6.1%
Jumlah		33	100%

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas mayoritas karyawan pada PT .PJB UBJOM PLTU Tenayan sudah bekerja selama 10 tahun dengan jumlah 23 orang atau 69,7%. Hal ini menjelaskan bahwa semakin lama karyawan bekerja diharapkan dapat memiliki pengalaman yang akan berdampak terhadap penyelesaian pekerjaan yang lebih baik dan sesuai dengan harapan perusahaan.

5.2 Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja karyawan dan kinerja karyawan dari hasil penyebaran instrument kepada responden penelitian.

5.2.1 Disiplin Kerja Karyawan

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.5
Hasil Tanggapan Mengenai Hadir Sesuai Dengan
Peraturan Dalam Perusahaan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	12	60	36,4
	Setuju	4	21	84	63,6
	Kurang Setuju	3	0	0	0,0
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	144	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 12 orang atau sebesar 36,4% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau sebesar 63,6%. Responden yang menjawab

menjawab kurang setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan selalu berusaha untuk hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan dalam perusahaan sebagai bentuk peningkatan disiplin kerja karyawan dalam bekerja.

Mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 63,6%, merupakan responden dengan umur antara 30 sampai 31 tahun, dengan latar belakang Pendidikan D3 dengan masa kerja 10 tahun.

Tabel 5.6
Hasil Tanggapan Mengenai Datang Ke Tempat Kerja
Tepat Pada Waktunya

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
2	Sangat Setuju	5	8	40	24,2
	Setuju	4	25	100	75,8
	Kurang Setuju	3	0	0	0,0
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	140	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 8 orang atau sebesar 24,2% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau sebesar 75,8%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa karyawan selalu datang ketempat

kerja tepat sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan, karena dengan datang tepat waktu diharapkan dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

Mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 75,8%, merupakan responden dengan umur antara 30 sampai 31 tahun, dengan latar belakang Pendidikan D3 dan S1 dengan masa kerja 10 tahun dan 2 tahun.

Tabel 5.7
Hasil Tanggapan Mengenai Pulang Kerja Sesuai Dengan Waktu
Yang Telah Ditentukan Perusahaan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
3	Sangat Setuju	5	9	45	27,3
	Setuju	4	16	64	48,5
	Kurang Setuju	3	8	24	24,2
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	133	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 9 orang atau sebesar 24,2% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau sebesar 48,5%. Responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 8 orang atau sebesar 24,2%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa karyawan pulang setelah pekerjaan terselesaikan dan sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan. Maka dari itu karyawan harus mampu mengelola waktu kerja dengan baik dalam bekerja.

Mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 48,5%, merupakan responden dengan umur antara 30 sampai 31 tahun, dengan latar

belakang Pendidikan D3 dengan masa kerja 10 tahun. Sementara terdapat sebanyak 8 orang atau 24,4% yang menjawab kurang setuju, dimana responden yang menjawab kurang setuju merupakan responden dengan usia 31 – 32 tahun, dengan latar belakang Pendidikan SMK dan D3, sementara masa kerja berada di rentang 10 dan 11 tahun.

Tabel 5.8
Hasil Tanggapan Mengenai Menaati Peraturan Yang
Ditetapkan Oleh Perusahaan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
4	Sangat Setuju	5	8	40	24,2
	Setuju	4	24	96	72,7
	Kurang Setuju	3	1	3	3,0
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	139	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 8 orang atau sebesar 24,2% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau sebesar 72,7%. Responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang atau sebesar 3%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa, dalam bekerja karyawan selalu berusaha menaati setiap peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Karena dengan adanya ketaatan dalam peraturan hal ini dapat mencerminkan kedisiplinan karyawan didalam bekerja.

Mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 72,7%, merupakan responden dengan umur antara 30 sampai 31 tahun, dengan latar

belakang Pendidikan D3 dengan masa kerja 10 tahun. Sementara terdapat sebanyak 1 orang atau 3% yang menjawab kurang setuju, dimana responden yang menjawab kurang setuju merupakan responden dengan usia 29 tahun, dengan latar belakang Pendidikan SMK, sementara masa kerja berada di rentang 15 tahun.

Tabel 5.9
Hasil Tanggapan Mengenai Menaati Setiap Budaya Didalam Perusahaan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Setuju	5	7	35	21,2
	Setuju	4	19	76	57,6
	Kurang Setuju	3	7	21	21,2
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	132	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 7 orang atau sebesar 21,2% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau sebesar 57,6%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 7 orang atau sebesar 21,2%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa, dalam bekerja karyawan selalu menaati budaya yang sudah terbentuk didalam perusahaan. Dengan adanya budaya yang baik maka hal ini diharapkan dapat memberikan dampak positif didalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 57,6%, merupakan responden dengan umur antara 32 sampai 32 tahun, dengan latar belakang Pendidikan D3 dan S1 dengan masa kerja 10 hingga 11 tahun.

Sementara terdapat sebanyak 7 orang atau 21,2% yang menjawab kurang setuju, dimana responden yang menjawab kurang setuju merupakan responden dengan usia 29 – 31 tahun, dengan latar belakang Pendidikan SMK dan D3, sementara masa kerja berada di rentang 10 dan 11 tahun.

Tabel 5.10
Hasil Tanggapan Mengenai Menaati Kebijakan Yang Telah
Ditetapkan Dalam Perusahaan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
6	Sangat Setuju	5	12	60	36,4
	Setuju	4	21	84	63,6
	Kurang Setuju	3	0	0	0,0
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	144	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 12 orang atau sebesar 36,4% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau sebesar 63,6%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa, karyawan selalu menaati setiap kebijakan – kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena kebijakan yang dibentuk oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja.

Mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 63,6%, merupakan responden dengan umur antara 29 sampai 42 tahun, dengan latar belakang Pendidikan D3 dan S1 dengan masa kerja 10 hingga 15 tahun.

Tabel 5.11
Hasil Tanggapan Mengenai Menggunakan Fasilitas
Kantor Dengan Baik

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
7	Sangat Setuju	5	9	45	27,3
	Setuju	4	23	92	69,7
	Kurang Setuju	3	1	3	3,0
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	140	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 9 orang atau sebesar 27,3% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau sebesar 69,7%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang atau sebesar 3%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa, dalam bekerja karyawan selalu memanfaatkan dan menggunakan semua fasilitas yang disediakan oleh kantor dengan baik terutama didalam menunjang pekerjaan yang akan diselesaikan.

Mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 69,7%, merupakan responden dengan umur antara 29 sampai 32 tahun, dengan latar belakang Pendidikan D3 dan S1 dengan masa kerja 10 hingga 11 tahun. Sementara terdapat sebanyak 1 orang atau 3% yang menjawab kurang setuju, dimana responden yang menjawab kurang setuju merupakan responden dengan usia 29 – 31 tahun, dengan latar belakang Pendidikan S2, sementara masa kerja berada di rentang 15 tahun.

Tabel 5.12
Hasil Tanggapan Mengenai Menjalankan Perintah
Atasan Dengan Baik

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
8	Sangat Setuju	5	11	55	33,3
	Setuju	4	22	88	66,7
	Kurang Setuju	3	0	0	0,0
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	143	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 11 orang atau sebesar 33,3% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau sebesar 66,7%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa, disiplin kerja seorang karyawan dapat tercermin dari bagaimana sikap karyawan dalam menjalankan dan melaksanakan setiap perintah yang diberikan oleh pimpinan.

Mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 66,7%, merupakan responden dengan umur antara 29 sampai 32 tahun, dengan latar belakang Pendidikan D3 dan S1 dengan masa kerja 10 hingga 11 tahun.

Tabel 5.13
Hasil Tanggapan Mengenai Membangun Hubungan Kerja, Baik Dengan Pimpinan Maupun Dengan Sesama Rekan Kerja

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
9	Sangat Setuju	5	10	50	30,3
	Setuju	4	23	92	69,7
	Kurang Setuju	3	0	0	0,0
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	142	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 10 orang atau sebesar 30,3% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau sebesar 69,7%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa, dengan adanya hubungan kerja yang baik maka diharapkan dapat membentuk sikap disiplin karyawan didalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan.

Mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 69,7%, merupakan responden dengan umur antara 29 sampai 32 tahun, dengan latar belakang Pendidikan D3 dan S1 dan ada juga karyawan dengan latar belatar belakang SMK, dengan masa kerja 10 hingga 11 tahun.

Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.14
Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Disiplin Kerja Karyawan

No	Item Pernyataan Disiplin Kerja	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Indikator -1	12	21	0	0	0	33
2	Indikator -2	8	25	0	0	0	33
3	Indikator -3	9	16	8	0	0	33
4	Indikator -4	8	24	1	0	0	33
5	Indikator -5	7	19	7	0	0	33
6	Indikator -6	12	21	0	0	0	33
7	Indikator -7	9	23	1	0	0	33
8	Indikator -8	11	22	0	0	0	33
9	Indikator -9	10	23	0	0	0	33
Jumlah		86	194	17	0	0	297
Total Skor		430	776	51	0	0	1257

Sumber Data Olahan 2021

Nilai Maksimal $\Rightarrow 5 \times 9 \times 33 = 1.485$

Nilai Minimal $\Rightarrow 1 \times 9 \times 33 = 297$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.485 - 297}{5} = 237,6$$

Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan dapat ditentukan sesuai dengan interval di bawah ini:

Sangat Baik = 1247,4 - 1485

Baik = 1009,8 - 1247,4

Kurang Baik = 772,2 - 1009,8

Tidak Baik = 534,6 - 772,2

Sangat Tidak Baik = 297 - 534,6

Hasil tanggapan responden mengenai disiplin kerja karyawan di PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan diperoleh total skor sebesar 1257 tergolong kedalam

interval 1247,4 – 1485 atau dalam katagori sangat baik. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan pada PT .PJB UBJOM PLTU Tenayan selalu meningkatkan kehadiran dalam bekerja, dan menaati setiap peraturan yang dibentuk oleh perusahaan didalam mendukung penyelesaian pekerjaan serta selalu menjaga etika didalam bekerja.

Hasil skor tertinggi sebesar 144 yaitu merupakan mengenai ketaatan kebijakan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 12 orang atau sebesar 36,4% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau sebesar 63,6%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa, karyawan selalu menaati setiap kebijakan – kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena kebijakan yang dibentuk oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja.

Hasil skor terendah sebesar 132 yaitu tanggapan megenai menaati setiap budaya didalam perusahaan. Hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 7 orang atau sebesar 21,2% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau sebesar 57,6%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 7 orang atau sebesar 21,2%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan

mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa, dalam bekerja karyawan selalu menaati budaya yang sudah terbentuk didalam perusahaan. Dengan adanya budaya yang baik maka hal ini diharapkan dapat memberikan dampak positif didalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

5.2.2. Lingkungan Kerja Karyawan

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.15
Hasil Tanggapan Mengenai Lingkungan Kerja Yang Kondusif Sangat Mendukung Kelancaran Pelaksanaan Pekerjaan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	18	90	54,5
	Setuju	4	7	28	21,2
	Kurang Setuju	3	7	21	21,2
	Tidak Setuju	2	1	2	3,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	141	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 18 orang atau sebesar 54,5% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 7 orang atau sebesar 21,2%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 7 orang atau sebesar 21,2%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau sebesar 3% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa, dengan adanya lingkungan kerja yang sangat kondusif diharapkan mampu membangun semangat kerja karyawan

untuk bekerja lebih baik didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 54,5%, merupakan responden dengan umur antara 29 sampai 32 tahun, dengan latar belakang Pendidikan D3 dan S1 dan ada juga karyawan dengan latar belakang SMK, dengan masa kerja 7 hingga 13 tahun.

Tabel 5.16
Hasil Tanggapan Mengenai Pengaturan Penerangan Dalam Ruang Kerja Sangat Berpengaruh Dalam Peningkatan Kinerja

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
2	Sangat Setuju	5	23	115	69,7
	Setuju	4	6	24	18,2
	Kurang Setuju	3	4	12	12,1
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	151	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 23 orang atau sebesar 69,7% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 6 orang atau sebesar 18,2%. Responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 4 orang atau sebesar 12,1%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa, penerangan yang baik didalam ruang kerja juga akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Maka dari itu, sebuah perusahaan harus memberikan perhatian terhadap kondisi ruang kerja karyawan agar dapat mendukung proses pelaksanaan pekerjaan.

Mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 69,7%, merupakan responden dengan umur antara 29 sampai 32 tahun, dengan latar belakang Pendidikan D3 dan S1 dan ada juga karyawan dengan latar berlatar belakang SMK, dengan masa kerja 7 hingga 13 tahun. Sementara terdapat 4 orang atau 12,1% yang menjawab kurang setuju, dimana responden yang menjawab kurang setuju memiliki umur antara 30 sampai 28 tahun dengan Pendidikan SMK dan D3, sedangkan masa kerja 11 dan 13 tahun.

Tabel 5.17
Hasil Tanggapan Mengenai Suhu Yang Nyaman Dalam Bekerja Dapat Menghasilkan Kinerja Yang Baik

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
3	Sangat Setuju	5	19	95	57,6
	Setuju	4	12	48	36,4
	Kurang Setuju	3	2	6	6,1
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	149	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 19 orang atau sebesar 57,6% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau sebesar 36,4%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 2 orang atau sebesar 6,1%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa, suhu udara juga menjadi faktor yang akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Suhu udara yang kurang baik dapat menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman sehingga karyawan akan malas dalam bekerja.

Mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 57,6%, merupakan responden dengan umur antara 29 sampai 32 tahun, dengan latar belakang Pendidikan D3 dan S1 dan ada juga karyawan dengan latar belakang SMK, dengan masa kerja 7 hingga 13 tahun. Sementara terdapat 2 orang atau 6,1% yang menjawab kurang setuju, dimana responden yang menjawab kurang setuju memiliki umur antara 30 tahun dengan Pendidikan D3, sedangkan masa kerja 10 tahun.

Tabel 5.18
Hasil Tanggapan Mengenai Giat Bekerja Dengan Kondisi Tata Ruang Kerja Yang Nyaman

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
4	Sangat Setuju	5	17	85	51,5
	Setuju	4	14	56	42,4
	Kurang Setuju	3	2	6	6,1
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	147	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 17 orang atau sebesar 51,5% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau sebesar 42,4%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 2 orang atau sebesar 6,1%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa, kondisi ruang kerja yang nyaman akan mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 51,5%, merupakan responden dengan umur antara 29 sampai 30 tahun, dengan latar belakang Pendidikan D3, dengan masa kerja 10 tahun. Sementara terdapat 2 orang atau 6,1% yang menjawab kurang setuju, dimana responden yang menjawab kurang setuju memiliki umur antara 30 tahun dengan Pendidikan D3, sedangkan masa kerja 10 tahun

Tabel 5.19
Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Menyediakan Fasilitas Mesin Fotocopy Untuk Memudahkan Karyawan Dalam Bekerja

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Setuju	5	18	90	54,5
	Setuju	4	11	44	33,3
	Kurang Setuju	3	4	12	12,1
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	146	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 18 orang atau sebesar 54,5% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau sebesar 33,3%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 4 orang atau sebesar 12,1%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa, adanya fasilitas pendukung juga akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Maka dari itu fasilitas pendukung didalam menunjang pekerjaan menjadi hal yang sangat penting.

Mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 54,5%, merupakan responden dengan umur antara 29 sampai 32 tahun, dengan

latar belakang Pendidikan D3, dengan masa kerja 10 tahun. Sementara terdapat 2 orang atau 6,1% yang menjawab kurang setuju, dimana responden yang menjawab kurang setuju memiliki umur antara 30 tahun dengan Pendidikan D3, sedangkan masa kerja 10 tahun

Tabel 5.20
Hasil Tanggapan Mengenai Perlengkapan Kerja Yang Ada Di Bagian
Tempat Saya Bekerja Telah Membantu Pelaksanaan Tugas-Tugas

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
6	Sangat Setuju	5	9	45	27,3
	Setuju	4	15	60	45,5
	Kurang Setuju	3	6	18	18,2
	Tidak Setuju	2	3	6	9,1
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	129	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 9 orang atau sebesar 27,3% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau sebesar 45,4%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 6 orang atau sebesar 18,2%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau sebesar 9,1% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa, dengan adanya perlengkapan kerja yang baik maka penyelesaian pekerjaan juga akan semakin baik.

Mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 45,5%, merupakan responden dengan umur antara 29 sampai 32 tahun, dengan latar belakang Pendidikan D3, dengan masa kerja 10 tahun. Sementara terdapat 3 orang atau 6,1% yang menjawab tidak setuju, dimana responden yang menjawab kurang

setuju memiliki umur antara 30 tahun dengan Pendidikan D3, sedangkan masa kerja 10 tahun.

Tabel 5.21
Hasil Tanggapan Mengenai Ketersediaan Telephone Sangat Membantu Saya Untuk Berkomunikasi Dengan Rekan Kerja, Atasan maupun Bawahan Guna Membantu Pelaksanaan Pekerjaan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
7	Sangat Setuju	5	9	45	27,3
	Setuju	4	16	64	48,5
	Kurang Setuju	3	5	15	15,2
	Tidak Setuju	2	3	6	9,1
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	130	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 9 orang atau sebesar 27,3% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau sebesar 48,5%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 5 orang atau sebesar 15,2%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau sebesar 9,1% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa, adanya fasilitas seperti telephone dapat menjadi media yang baik untuk saling berkomunikasi dengan rekan kerja yang berada diruang kerja yang lain.

Mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 48,5%, merupakan responden dengan umur antara 29 sampai 32 tahun, dengan latar belakang Pendidikan D3, dengan masa kerja 10 tahun. Sementara terdapat 3 orang atau 6,1% yang menjawab tidak setuju, dimana responden yang menjawab kurang

setuju memiliki umur antara 30 tahun dengan Pendidikan D3, sedangkan masa kerja 10 tahun.

Tabel 5.22
Hasil Tanggapan Mengenai Ketersediaan Internet Bagi Saya Sangat Penting Untuk Memperlancar Pekerjaan Dan Komunikasi Antara Rekan Kerja Lainnya

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
8	Sangat Setuju	5	16	80	48,5
	Setuju	4	14	56	42,4
	Kurang Setuju	3	3	9	9,1
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	145	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 16 orang atau sebesar 48,5% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau sebesar 42,4%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 3 orang atau sebesar 0%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa selain adanya fasilitas telephone, jaringan internet juga akan mempengaruhi komunikasi kerja antar karyawan sehingga pekerjaa dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 48,5%, merupakan responden dengan umur antara 29 sampai 30 tahun, dengan latar belakang Pendidikan D3, dengan masa kerja 10 tahun. Sementara terdapat 3 orang atau 9,1% yang menjawab kurang setuju, dimana responden yang

menjawab kurang setuju memiliki umur antara 30 tahun dengan Pendidikan D3, sedangkan masa kerja 10 tahun

Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai lingkungan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.23
Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Lingkungan Kerja Karyawan

No	Item Pernyataan Lingkungan Kerja	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Indikator -1	18	7	7	1	0	33
2	Indikator -2	23	6	4	0	0	33
3	Indikator -3	19	12	2	0	0	33
4	Indikator -4	17	14	2	0	0	33
5	Indikator -5	18	11	4	0	0	33
6	Indikator -6	9	15	6	3	0	33
7	Indikator -7	9	16	5	3	0	33
8	Indikator -8	16	14	3	0	0	33
Jumlah		129	95	33	7	0	264
Total Skor		645	380	99	14	0	1138

Sumber Data Olahan 2021

Nilai Maksimal $\Rightarrow 5 \times 8 \times 33 = 1.320$

Nilai Minimal $\Rightarrow 1 \times 8 \times 33 = 264$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.320 - 264}{5} = 211,2$$

Untuk mengetahui tingkat lingkungan kerja karyawan dapat ditentukan sesuai dengan interval di bawah ini:

Sangat Baik = 1108,8 - 1320

Baik = 897,6 – 1108,8

Kurang Baik = 686,4 – 897,6

Tidak Baik = 475,2 – 686,4

Sangat Tidak Baik = 264 – 475,2

Hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja karyawan di PT .PJB UBJOM PLTU Tenayan diperoleh total skor sebesar 1.138 tergolong kedalam interval 1108,8 – 1320 atau dalam katagori sangat baik. Hasil ini menjelaskan lingkungan kerja karyawan pada PT .PJB UBJOM PLTU Tenayan sudah mendukung proses pelaksanaan pekerjaan seperti terciptanya lingkungan dan suasana kerja yang aman, kondusif dan nyaman. Selain adanya suasana kerja, fasilitas pendukung juga akan berdampak terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan perusahaan.

Hasil skor tertinggi pada tanggapan mengenai lingkungan kerja sebesar 151, yaitu mengenai peraturan penerangan dalam ruangan kerja yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 23 orang atau sebesar 69,7% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 6 orang atau sebesar 18,2%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 4 orang atau sebesar 12,1%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa, penerangan yang baik didalam ruang kerja juga akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Maka dari itu, sebuah perusahaan harus memberikan perhatian terhadap kondisi ruang kerja karyawan agar dapat mendukung proses pelaksanaan pekerjaan.

Hasil skor terendah yaitu 129, mengenai perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat kerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas. Hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 9 orang atau sebesar 27,3% menjawab

sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau sebesar 45,4%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 6 orang atau sebesar 18,2%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau sebesar 9,1% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa, dengan adanya perlengkapan kerja yang baik maka penyelesaian pekerjaan juga akan semakin baik.

5.2.3. Kinerja Karyawan

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.24
Hasil Tanggapan Mengenai Mampu Memahami Tugas-Tugas Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	19	95	57,6
	Setuju	4	13	52	39,4
	Kurang Setuju	3	1	3	3,0
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	150	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 19 orang atau sebesar 57,6% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau sebesar 39,4%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang atau sebesar 3%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang

menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa dalam bekerja karyawan selalu mampu untuk memahami setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan mampu menyelesaikan sesuai dengan standar perusahaan.

Mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 57,6%, merupakan responden dengan umur antara 29 sampai 32 tahun, dengan latar belakang Pendidikan D3, dengan masa kerja 10 tahun. Sementara terdapat 1 orang atau 3% yang menjawab kurang setuju, dimana responden yang menjawab kurang setuju memiliki umur antara 30 tahun dengan Pendidikan D3, sedangkan masa kerja 10 tahun

Tabel 5.25
Hasil Tanggapan Mengenai Volume Pekerjaan Yang Saya Lakukan Telah Sesuai Dengan Harapan Atasan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
2	Sangat Setuju	5	19	95	57,6
	Setuju	4	14	56	42,4
	Kurang Setuju	3	0	0	0,0
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	151	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 19 orang atau sebesar 57,6% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau sebesar 42,4%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa dalam bekerja, karyawan selalu

berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan atasan dan perusahaan agar pencapaian tujuan dapat terealisasi dengan cepat.

Mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 57,6%, merupakan responden dengan umur antara 29 sampai 32 tahun, dengan latar belakang Pendidikan D3, dengan masa kerja 10 tahun.

Tabel 5.26
Hasil Tanggapan Mengenai Pekerjaan Yang Di Lakukan Sesuai Dengan Standar Kerja

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
3	Sangat Setuju	5	20	100	60,6
	Setuju	4	12	48	36,4
	Kurang Setuju	3	1	3	3,0
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	151	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 20 orang atau sebesar 60,6% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau sebesar 36,4%. Responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang atau sebesar 3%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa, dalam bekerja karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 60,5%, merupakan responden dengan umur antara 29 sampai 32 tahun, dengan latar belakang Pendidikan D3, dengan masa kerja 10 tahun. Sementara terdapat 1

orang atau 3% yang menjawab kurang setuju, dimana responden yang menjawab kurang setuju memiliki umur antara 30 tahun dengan Pendidikan D3, sedangkan masa kerja 10 tahun

Tabel 5.27
Hasil Tanggapan Mengenai Memiliki Pengetahuan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Ditugaskan Atasan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
4	Sangat Setuju	5	20	100	60,6
	Setuju	4	13	52	39,4
	Kurang Setuju	3	0	0	0,0
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	152	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 20 orang atau sebesar 60,6% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau sebesar 39,4%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa, karyawan sudah memiliki pengetahuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya pengalaman yang sudah lama dan pengetahuan mengenai pekerjaan.

Mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 60,5%, merupakan responden dengan umur antara 29 sampai 32 tahun, dengan latar belakang Pendidikan D3, dengan masa kerja 10 tahun.

Tabel 5.28**Hasil Tanggapan Mengenai Pekerjaan Yang Di Lakukan Tepat Waktu**

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Setuju	5	21	105	63,6
	Setuju	4	11	44	33,3
	Kurang Setuju	3	1	3	3,0
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	152	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 21 orang atau sebesar 63,6% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau sebesar 33,3%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang atau sebesar 3%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa dalam bekerja, karyawan selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja yang akan dihasilkan.

Mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 63,6%, merupakan responden dengan umur antara 29 sampai 32 tahun, dengan latar belakang Pendidikan D3, dengan masa kerja 10 tahun. Sementara terdapat 1 orang atau 3% yang menjawab kurang setuju, dimana responden yang menjawab kurang setuju memiliki umur antara 30 tahun dengan Pendidikan D3, sedangkan masa kerja 10 tahun

Tabel 5.29
Hasil Tanggapan Mengenai Target Kerja Yang Telah Ditetapkan Berhasil di Selesaikan Atau Capai

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
6	Sangat Setuju	5	20	100	60,6
	Setuju	4	13	52	39,4
	Kurang Setuju	3	0	0	0,0
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			33	152	100

Sumber Olahan Data 2021

Tabel diatas merupakan hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa orang 20 atau sebesar 60,6% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau sebesar 39,4%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa saya mampu menyelesaikan target kerja dengan baik dan cepat sesuai dengan ketetapan perusahaan didalam salah hal untuk menilai kinerja yang dihasilkan.

Mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 60,6%, merupakan responden dengan umur antara 29 sampai 32 tahun, dengan latar belakang Pendidikan D3, dengan masa kerja 10 tahun.

Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai lingkungan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.30
Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan Mengenai Kinerja	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Indikator -1	19	13	1	0	0	33
2	Indikator -2	19	14	0	0	0	33
3	Indikator -3	20	12	1	0	0	33
4	Indikator -4	20	13	0	0	0	33
5	Indikator -5	21	11	1	0	0	33
6	Indikator -6	20	13	0	0	0	33
Jumlah		119	76	3	0	0	198
Total Skor		595	304	9	0	0	908

Sumber Data Olahan 2021

Nilai Maksimal $\Rightarrow 5 \times 6 \times 33 = 990$

Nilai Minimal $\Rightarrow 1 \times 6 \times 33 = 198$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{990 - 198}{5} = 158,4$$

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dapat ditentukan sesuai dengan interval di bawah ini:

Sangat Baik = 831,6 - 990

Baik = 673,2 - 831,6

Kurang Baik = 514,8 - 673,2

Tidak Baik = 356,4 - 514,8

Sangat Tidak Baik = 198 - 356,4

Hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan karyawan di PT .PJB UBJOM PLTU Tenayan diperoleh total skor sebesar 908 tergolong kedalam interval 831,6 - 990 atau dalam katagori sangat baik. Hasil ini menjelaskan kinerja karyawan pada PT .PJB UBJOM PLTU Tenayan seperti menghasilkan pekerjaan

yang sangat berkualitas dalam penyelesaiannya, meningkatkan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan serta kemampuan karyawan didalam mengelola waktu kerja dengan efektif dan efisien.

Hasil skor tertinggi sebesar 152, yaitu mengenai pekerjaan yang dilakukan tepat waktu. Hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 21 orang atau sebesar 63,6% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau sebesar 33,3%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang atau sebesar 3%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa dalam bekerja, karyawan selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja yang akan dihasilkan.

Sedangkan hasil skor terendah sebesar 150, yaitu mengenai mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan. Hasil tanggapan dari responden yang menjelaskan bahwa 19 orang atau sebesar 57,6% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau sebesar 39,4%. Responden yang menjawab menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang atau sebesar 3%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil tanggapan mengenai pernyataan diatas menjelaskan bahwa dalam bekerja karyawan selalu mampu untuk memahami setiap tugas yang

diberikan oleh perusahaan dengan baik dan mampu menyelesaikan sesuai dengan standar perusahaan.

5.3 Analisis Model Pengukuran

5.3.1 Convergent Validity

Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antar item skor/ component score yang diestimasi dengan software Smart PLS. berikut adalah hasil uji convergent validity dalam penelitian ini :

Tabel 5.31
Uji Convergent Validity

Indikator Variabel Penelitian	Nilai Korelasi		Kinerja
	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	
DK1	0,773		
DK2	0,645		
DK3	0,786		
DK4	0,688		
DK5	0,761		
DK6	0,662		
DK7	0,588		
DK8	0,571		
DK9	0,786		
LK1		0,871	
LK2		0,826	
LK3		0,812	
LK4		0,718	
LK5		0,523	
LK6		0,781	
LK7		0,723	
LK8		0,699	
K1			0,745
K2			0,501
K3			0,887

Indikator Variabel Penelitian	Nilai Korelasi		
	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja
K4			0,558
K5			0,868
K6			0,825

Sumber Data Olahan Smart PLS

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 6. Skor untuk masing-masing indikator konstruk telah memenuhi convergent validity yang dipersyaratkan, yaitu lebih tinggi dari 0,5.

5.3.2 Discriminat Validity

Disciminat validity mengukur seberapa jauh suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Nilai discriminant validity yang tinggi memberikan bukti bahwa suatu konstruk adalah unik dan mampu menangkap fenomena yang diukur. Cara menguji discriminant validity adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE (\sqrt{AVE}) dengan nilai korelasi antar konstruk. Dengan SmartPLS, discriminant validity didapatkan dengan melihat nilai *Cross Factor Loadings*. (Rifai, 2015). Berikut adalah hasil discriminant validity dalam penelitian ini :

Tabel 5.32
Hasil Discriminant Validity

Indikator	Disiplin Kerja	Kinerja	Lingkungan Kerja
DK1	0,773	0,617	0,524
DK2	0,645	0,357	0,277
DK3	0,786	0,534	0,473
DK4	0,688	0,560	0,443
DK5	0,761	0,623	0,546
DK6	0,662	0,443	0,341

Indikator	Disiplin Kerja	Kinerja	Lingkungan Kerja
DK7	0,588	0,316	0,160
DK8	0,571	0,363	0,321
DK9	0,786	0,477	0,366
K1	0,520	0,745	0,679
K2	0,387	0,501	0,396
K3	0,607	0,887	0,746
K4	0,470	0,558	0,390
K5	0,545	0,868	0,740
K6	0,610	0,825	0,603
LK1	0,515	0,677	0,871
LK2	0,460	0,636	0,826
LK3	0,422	0,645	0,812
LK4	0,603	0,632	0,718
LK5	0,498	0,478	0,523
LK6	0,339	0,618	0,781
LK7	0,346	0,549	0,723
LK8	0,286	0,646	0,699

Sumber Data Olahan Smart PLS

Berdasarkan tabel tersebut, nilai *Cross Factor Loadings* dari masing-masing konstruk lebih tinggi dibandingkan nilai masing-masing konstruk lainnya. Dengan demikian, dilihat dari nilai validitas pembeda, maka masing-masing konstruk merupakan variabel yang unik, dan berbeda dengan konstruk atau variabel lainnya karena memiliki nilai yang lebih tinggi jika dihapkan dengan variabel- variabel yang lain

5.3.3 Average Variance Extracted (AVE)

Dalam analisis faktor confirmatory, persentase rata-rata nilai AVE antar item atau indikator suatu set konstruk laten merupakan ringkasan convergent indicator. Konstruk yang baik itu jika nilainya $AVE \geq 0,5$ (Rifai, 2015). Berikut adalah hasil average variance extracted (AVE) dalam penelitian ini :

Tabel 5.33
Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Disiplin Kerja	0,869	0,885	0,895	0,490
Kinerja	0,830	0,865	0,878	0,556
Lingkungan Kerja	0,885	0,893	0,910	0,564

Sumber Data Olahan Smart PLS

Berdasarkan hasil tabel diatas dimana nilai uji average variance extracted (AVE) disiplin kerja sebesar $0,490 < 0,5$ maka secara konstruk reliabilitas pada variabel disiplin kerja kurang baik. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja dan kinerja dengan nilai average variance extracted (AVE) dengan nilai yang lebih dari 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa secara konstruk, reliabilitas variabel lingkungan kerja dan kinerja sudah tergolong baik.

5.3.4 Uji Reliabilitas Konstruk

Metode untuk menilai reliabilitas dapat ditentukan dengan nilai composite reliability yang lebih besar dari 0,7. Berikut adalah hasil average variance extracted (AVE) dalam penelitian ini :

Tabel 5.34
Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Disiplin Kerja	0,869	0,885	0,895	0,490
Kinerja	0,830	0,865	0,878	0,556
Lingkungan Kerja	0,885	0,893	0,910	0,564

Sumber Data Olahan Smart PLS

Berdasarkan uji reliabilitas kontruk dimana nilai alpha yang dihasilkan lebih dari 0,7, maka semua indikator pada masing – masing variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi

5.3.5 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Menurut Ghozali (2011) untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah:

1. Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak ada multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka ada multikolinieritas.

Berikut adalah hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan menggunakan smart PLS :

Tabel 5.35
Hasil Uji Multikolinieritas

Indikator	VIF
DK1	2,346
DK2	1,810
DK3	5,950
DK4	2,655
DK5	3,786
DK6	3,050
DK7	2,865
DK8	1,500
DK9	5,477
K1	1,819
K2	1,414
K3	3,674
K4	1,489
K5	2,797
K6	2,548
LK1	3,620

Indikator	VIF
LK2	3,751
LK3	3,206
LK4	2,188
LK5	1,489
LK6	2,880
LK7	2,523
LK8	1,888

Sumber Data Olahan Smart PLS

Berdasarkan uji multikolinieritas dimana nilai VIF yang dihasilkan masing – masing indikator kurang dari 10, maka dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

5.4 Analisis Model Struktural

5.4.1 Koefisien Determinasi

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel indenpenden hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel dependen yang dimasukkan terhadap model. Berikut adalah hasil average variance extracted (AVE) dalam penelitian ini :

Tabel 5.36
Hasil Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja	0,752	0,736

ber Data Olahan Smart PLS

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, dimana nilai adjust R Square sebesar 0,736 menjelaskan disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 73,6% dan sisanya 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

5.4.2 Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada table t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 33 - 2 - 1 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 2,04227$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bila $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima
- b. Bila $t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier sederhana dalam penelitian ini didapat t-statistik sebagai berikut :

Tabel 5.37
Uji Hipotesis Parsial

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja - > Kinerja	0,351	0,330	0,142	2,468	0,014
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0,617	0,638	0,116	5,303	0,000

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tabel diatas menjelaskan bahwa :

1. Hasil penelitian menjelaskan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT .PJB UBJOM PLTU Tenayan, dengan nilai t hitung (2,468) > t tabel (2,04227) dan nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Hasil penelitian menjelaskan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT .PJB UBJOM PLTU Tenayan, dengan nilai t hitung (5,303) > t tabel (2,04227) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5.5 Pembahasan

5.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Secara bersamaan dimana hasil koefisien determinasi, dimana nilai adjust R Square sebesar 0,736 menjelaskan disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 73,6% dan sisanya 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam segala periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernadin dan Russell, 2002). Menurut As'ad (2004) "Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja

perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya memiliki hubungan yang erat”.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan”. Sedangkan menurut Rivai (2010) “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan”. Mangkuegara (2010) berpendapat bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

5.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menjelaskan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT .PJB UBJOM PLTU Tenayan, dengan nilai t hitung (2,468) > t tabel (2,04227) dan nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Menurut Darmawan (2013:41) “Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk

tertulis maupun tidak tertulis”. Disiplin dapat juga diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien, dan produktif Darsono dan Siswandoko (2011:129).

Menurut Tohardi (2002) “Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Menurut Sastrohadiwiryono (2003), “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak menolak untuk menerima sangsi-sangsinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

5.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menjelaskan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT .PJB UBJOM PLTU Tenayan, dengan nilai t hitung (5,303) > t tabel (2,04227) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Karena Lingkungan kerja adalah

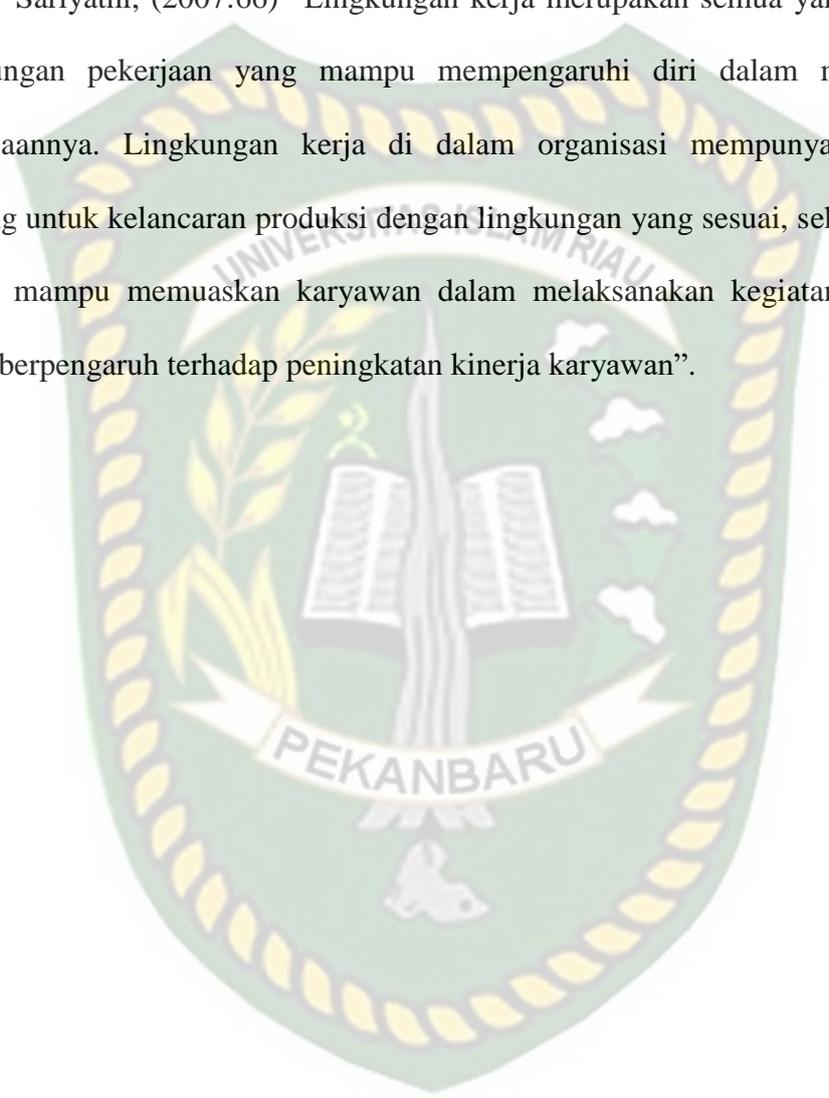
kehidupan social, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mardiana (2005:51) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja karyawan harus betul-betul diperhatikan oleh manajer atau organisasi agar karyawan merasa nyaman, tenang, aman, dan fokus dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan”.

Menurut Nitisemito (1992:25) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri”. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009:31) “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan lingkungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Menurut (Nitisemito, 2008:183) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain sebagainya”.

Sariyathi, (2007:66) “Lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerjaan yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja di dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga tidak hanya mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan”.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Secara bersamaan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT .PJB UBJOM PLTU Tenayan.
2. Uji hipotesis menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT .PJB UBJOM PLTU Tenayan. Semakin baiknya disiplin karyawan dalam bekerja, maka diharapkan dapat memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan penyelesaian pekerjaan yang diberikan perusahaan.
3. Uji hipotesis menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT .PJB UBJOM PLTU Tenayan. Terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka hal ini akan mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian, maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya karyawan pada PT .PJB UBJOM PLTU Tenayan menegakkan peraturan-peraturan yang berlaku terhadap karyawannya dan memberikan

sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh para karyawan baik secara sengaja maupun tidak sengaja. Dengan adanya penegakkan aturan ini diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai sesuai beban kerja yang telah dilaksanakannya.

2. Disarankan untuk PT .PJB UBJOM PLTU Tenayan disarankan agar selalu memperhatikan pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja, menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain dan menggunakan model analisis yang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Bernardin, H. John & Russel, Joyce EA. 2002. *Human resource management: An experimental approach*. (Internasional edition).
- Darsono p, Tjatjuk Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Griffin, R.W. 2003. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hamidah, N. 2018, “*Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal*”. Skripsi. Universitas Negeri Sumatera Utara. Medan.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan IX*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrastuti, Sri dan Amries Rusli Tanjung. 2008. *Peran Kebudayaan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai Serta Kualitas Pelayanan*. Penerbit UIR Press. Pekanbaru.
- Jais, A. 2017. “*Pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba*”. Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Makassar.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

- Mangkuprawira, Syafri, dan Aida Vitayala Hubies. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia.
- Moekijat.2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalian*. Jakarta: Ghaila Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3*. Jakarta: Ghaila Indonesia.
- Prijodarminto, Soegeng. 2007. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Prandnya. Paramita. Pt. Bumi Askara, Jakarta.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, at al. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadermayanti, M., & Pd, M. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schultz, G. S., Sibbald, R. G., Falanga, V., Ayello, E.A., Dowsett, C., Harding, K., ... & Vanscheidt, W. 2006. *Wound bed preparation: a systematic approach to wound management. Wound repair and regeneration, 11(s1), S1-S28*.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, 2013.
- Suprihatiningrum, H., & Bodroastuti, T. 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah)*. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis, 1(1)*.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Terry, George R. 2006. *Principles of Management*. Bandung: Alumni.

Thohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Trisno, I. & Suwarti, T. 2004. “*Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Aparat Pemerintah (Studi Kasus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten pati)*”. *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*. Vol. 1, No. 1.

Widari, T. 2016. “*Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta)*”. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.

