

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA UD. RIZKY  
KOTA BATU**

**SKRIPSI**



**OLEH :**  
**HAFID RIAN TO**  
NIM. 2015120186

**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI MALANG**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**2019**

## Ringkasan

Salah satu faktor utama yang sangat penting bagi jalannya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. tidak hanya dianggap sebagai penyebab utama dalam suatu instansi melainkan sebagai modal bagi sebuah perusahaan. Dengan demikian sumber daya manusia menjadi tolok ukur terhadap stabilitas dan peningkatan terhadap perusahaan. Berangkat dari pemahaman tersebut maka untuk menjaga tingkat kestabilan SDM dalam setiap tindakan atau pekerjaannya yaitu dengan menggunakan sistem manajerial yang baik.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan pada UD. Rizky Kota Batu. Penelitian ini variabel independen dalam disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen sendiri yaitu kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, kuantitatif bertujuan menguji teori, membangun fakta, hubungan antara variabel yang diteliti, menunjukkan deskripsi yang statistik, alasan yang melandasi peneliti memilih jenis penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh variabel (X) variabel bebas terhadap variabel (Y) atau variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan SPSS versi 24 maka dapat dilihat disiplin kerja berpengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan. Karena itu melihat nilai t-hitung sebesar  $2,46 > 1,703$  (nilai t-tabel) signifikansi  $0,019 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak. Sedangkan lingkungan kerja tidak positif pengaruhnya namun signifikan pada kinerja karyawan. Karena itu melihat nilai t-hitung sebesar  $-2,302 < 1,703$  (nilai t-tabel) signifikansi  $0,029 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Dan secara bersama-sama bahwa disiplin (X1), lingkungan (X2) berpengaruh secara simultan atau bersama Pada Kinerja Karyawan (Y) Hal tersebut terbukti dengan melihat nilai F-hitung sebesar  $5,49 > 2,73$  (nilai F-tabel) signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak.

Kata kunci : Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu faktor utama Sumber daya manusia yang sangat berpengaruh bagi perusahaan. tidak hanya dianggap sebagai pengaruh utama dalam perusahaan akan tetapi sebagai modal bagi perusahaan. Dengan demikian sumber daya manusia menjadi tolok ukur terhadap stabilitas dan peningkatan terhadap perusahaan. Berangkat dari pemahaman tersebut maka untuk menjaga tingkat kestabilan SDM dalam setiap tindakan atau pekerjaannya yaitu dengan menggunakan sistem manajerial yang baik.

Disiplin pengetahuan Sumber Daya Manusia yang didalamnya terdapat cara-cara untuk bagaimana seorang manajer seharusnya mengatur serta berhubungan dengan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki. (Gunawan, 2016: vi). Maka dengan adanya atau diterapkannya sistem manajerial yang baik dalam sebuah usaha atau perusahaan akan menjamin terhadap disiplin kerja serta etos kerja karyawan.

Di era canggihnya zaman, informasi yang berkembang, banyaknya modal dan bahan, jika kekurangan SDM maka akan sangat kesulitan para pengusaha atau instansi manapun akan sampai pada tujuannya. "*human resources*", Adalah istilah awal tapi ada juga yang menyatakan SDM dengan "*manpower*" (tenaga kerja).

Jadi peran karyawan dalam pengelolaan suatu perusahaan atau tempat usaha sangatlah perlu untuk dijaga dan tentunya dalam penjagaannya perlu diterapkan sistem manajerial yang tepat serta baik agar tetap terkontrol tingkat kemaksimalan kerja karyawan. Untuk menjaga keseimbangan kinerja karyawan adalah dengan menjaga disiplin dalam bekerja, mengapa hal tersebut menjadi penting,

karena dengan disiplin dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan masih merasa nyaman dalam pekerjaannya serta hal tersebut menjadi sebuah dorongan untuk karyawan mampu bekerja secara optimal.

Bagi perusahaan Disiplin kerja memberi manfaat yang sangat besar. Instansi atau perusahaan kedisiplinan juga mengarah pada terpeliharanya konsistensi para karyawan sehingga dihasilkan sebuah keoptimalan. Untuk pekerja akan memperoleh semangat dalam bekerja karena dipengaruhi oleh disiplin yang ada.

Lingkungan kerja adalah elemen yang tidak bisa dipisahkan dari perusahaan atau organisasi, karena lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologis. Dengan demikian lingkungan yang baik akan membuat karyawan baik dan semangat dalam bekerja.

Kedua komponen ini diduga ada pengaruhnya pada kinerja karyawan sehingga tujuan instansi atau badan usaha dapat tercapai nantinya. Sedangkan kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang dicapai atas proses atau manajemen organisasi secara keseluruhan yang hasilnya bisa dibuktikan.

Pada kesempatan kali ini peneliti akan membahas melalui sebuah studi penelitian di UD. Rizky Kota Batu yang bertempat di Desa Junrejo Kota Batu. UD. Rizky sendiri merupakan usaha kerajinan yang berbahan baku dari kayu baik berupa peralatan dapur ataupun peralatan sehari-hari yang digunakan dalam rumah tangga. Untuk karyawan sendiri UD. Rizky Kota Batu sampai hari ini masih memiliki jumlah keseluruhan 30 karyawan dan tentunya dengan kuantitas karyawan yang dimiliki, UD. Rizky sebaiknya membudayakan SDM yang baik sehingga output yang dihasilkan nantinya baik dalam wujud barang atau bahkan kinerja karyawan dapat berada dalam kategori baik bahkan sempurna.

Dengan demikian peneliti memiliki keinginan melakukan penelitian berkaitan dengan disiplin kerja di UD. Rizky Kota Batu, dan lingkungan kerja yang ada di UD. Rizky Kota Batu, apakah hal tersebut mempengaruhi terhadap kinerja karyawan UD. Rizky Kota Batu. Jadi titik fokus penelitian ini ialah terhadap karyawan di UD. Rizky Kota Batu, terkait apakah dua variable diatas mempengaruhi terhadap kinerja karyawan selama ini.

Dari hasil pemikiran diatas peneliti melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Studi Kasus Pada UD. Rizky Kota Batu).**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Pada latar belakang diatas, Permasalahan yang dirumuskan dipenelitian ini adalah:

Apakah terdapat Pengaruh Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan pada UD. Rizky Kota Batu?

Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Rizky Kota Batu?

Apakah Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Pada UD. Rizky Kota Batu?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Dengan rumusan masalah tersebut, yaitu dapat dijabarkan bahwa penelitian ini bertujuan:

Mengetahui Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Rizky Kota Batu.

Mengetahui pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Rizky Kota Batu.

Mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan secara simultan terhadap kinerja karyawan di UD. Rizky Kota Batu.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan bermanfaat terhadap beberapa pihak, antara lain peneliti susun sebagai berikut:

Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dan diharapkan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan memecahkan berbagai masalah yang dihadapi.

Bagi Peneliti selanjutnya.

Diharapkan dapat dipakai sebagai pembandingan serta bahan masukan bagi teman-teman dan dapat dijadikan bahan acuan untuk mempermudah peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitiannya.

Bagi Peneliti

Mendapatkan ilmu baru dan pengetahuan baik secara teori ataupun praktek dalam lingkup Sumber Daya Manusia serta dapat mengetahui apakah variable X memiliki pengaruh terhadap variable Y baik secara parsial ataupun simultan.

### **1.5. Asumsi Penelitian**

Keberhasilan suatu usaha ada kaitannya dengan kinerja karyawan, karena walaupun telah ditunjang dengan segala aspek kemajuan dalam teknologi namun yang menjadi aspek penggerak dalam posisi-posisi sentral usaha adalah seorang karyawan.

Maka dari itu perusahaan atau badan usaha harus mengoptimalkan kembali setiap kinerja karyawan dalam pekerjaannya agar proses pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target usaha yang ditetapkan. Dan berangkat dari pemikiran tersebut maka peneliti dapat mengasumsikan penelitian ini sebagai berikut:

Diduga pemberian disiplin kerja yang baik akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan di UD. Rizky Kota Batu.

Diduga pemberian suasana lingkungan yang nyaman berpengaruh pada karyawan di UD. Rizky Kota Batu.

Diduga pemberian disiplin kerja dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Rizky Kota Batu.

## **1.6. Definisi Operasional**

Dalam suatu penelitian Variable merupakan faktor yang akan diuji didalamnya. Dan dalam penelitian ini peneliti memusatkan penelitian terhadap upaya memahami dan mengukur serta menilai keterkaitan antara kedua variable (X) terhadap variabel (Y) melalui indikator-indikator yang dimiliki. Dan berikut indikator variabel yang akan diukur dalam penelitian ini.

### **1.6.1 Variabel Independen (Bebas)**

Variabel bebas atau *independent variables* merupakan variable yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya suatu perubahan. Atau dengan kata lain variable bebas merupakan sebuah factor yang nantinya akan diukur serta dipilih untuk melihat hubungan diantara fenomena yang diteliti.

#### **1. Disiplin Kerja (X1)**

Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab para karyawan.

Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya

Karyawan berangkat atas kesadaran dan keikhlasan dalam melakukan tanggung jawab terhadap perusahaan.

Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan

Karyawan saling respon satu dengan yang lain untuk melakukan

tanggung jawab demi kesejahteraan bersama.

Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

Pihak karyawan dengan pihak manajer saling bekerja sama dalam meningkatkan produktifitas perusahaan.

## **2. Lingkungan Kerja (X2)**

Menurut Sadarmayanti (2001:46), indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

a. Kondisi suhu udara

Dengan adanya suhu yang diatur sedemikian rupa para karyawan dapat memaksimalkan produktifitas kerja.

b. Kebisingan Suara

Suara yang dapat menyebabkan penurunan prestasi kerja memberikan dampak yang negatif terhadap konsentrasi karyawan.

c. Kondisi penggunaan warna

Tata warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan baik senang, sedih dll.

d. Ruang gerak yang diperlukan

Segala fasilitas yang dibutuhkan karyawan dan penataan

e. Keamanan kerja dan kebersihan

Menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja dalam keadaan aman dan bersih yang dilakukan oleh yang bertugas.

f. Hubungan karyawan

Karyawan memiliki rasa nyaman dan kedulian sesama karyawan.

### **1.6.2 Variable Dependen (Terikat)**

Variable terikat atau (*Dependent Variable*) merupakan variable yang diamati serta diukur oleh peneliti untuk dapat menentukan ada tidaknya pengaruh dari variable bebas (*independent Variable*).

### **3. Kinerja Karyawan (Y)**

Sedangkan (Bangun, 2012). kinerja karyawan adalah berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang.

Indikator kinerja karyawan (Bangun 2012:233).

Kuantitas pekerjaan

Menggunakan jam kerja secara produktif.

Ketepatan waktu

Sebagai upaya kedisiplinan karyawan maka dibutuhkan ketepatan waktu yang dijadikan acuan oleh seluruh karyawan.

Kehadiran

Kehadiran karyawan sangat penting karena perusahaan tidak akan berjalan tanpa ada tenaga karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Edisi 07. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Edisi 08. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gunawan Cakti Indra. (2016). *Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia*. CV. IRDH. Purwokerto.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Sordakarya. Bandung
- Nazir.Moh (2013). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Saifuddin Azwar. (2013). *Metode penelitian*. Pustaka pelajar. Yogyakarta.
- Siagian Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Siagian Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian*. Alfa beta. Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian*. Cetakan ke 22. Alfa beta. Bandung.
- Suharsimi Arikunto.(2013).*Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Suharsimi Arikunto.(2014).*Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sutrisno edy. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenada media group. Jakarta.
- Tanzeh Ahmad. (2010). *Metodelogi Penelitian Praktis*. Teras. Yogyakarta

### JURNAL

- Dharmawan, Yusa. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.

Ferawati Apfia. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal AGORA. Vol 5 No 1.

Kholil M. Abdul, Marzolina, Taufiqurrahman. (2014). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung*. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi. Vol 1 No 2. Hal. 1-14.

Mamesah Andrew M.C, Lotje Kawet, Victor P.K. Lengkon (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado*. Jurnal EMBA. Vol 4 No 3 Hal 600-611.

Meilany Prastika, Mariaty Ibrahim. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru*. Jom FISIP. Vol 2. No 2.

Norianggono Y, Hamid D, & Ruhana I. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 8 No 2 Hal 1-10.

Nurchahyo, A (2011). *Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Quandra Mitra Perkasa Balikpapan*. Jurnal eksis, Vol 7 No 2.

Permadi Indra. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada CV Alam Hijau Sukabumi*. Jurnal Ekonomak. Vol 3 No 1 Hal 19-27.

Purnomo Chandra Andika Hadi M. Djudi Mayowan Yuniadi. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 48 No 1. Hal. 28-35.