

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA CV. PUTRA BATANGHARI**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi**

**OLEH :**  
**Nama : Kevin Adrian Faisal**  
**Nim : 1900861201255**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI**

**2025**

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbingan Skripsi dan Ketua Jurusan Manajemen menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

Nama : Kevin Adrian Faisal  
NIM : 1900861201255  
Program Studi : Ekonomi Manajemen  
Judul : "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Batanghari"

Telah memenuhi syarat dan layak untuk di uji pada ujian komperhensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Februari 2025

Dosen Pembimbing I



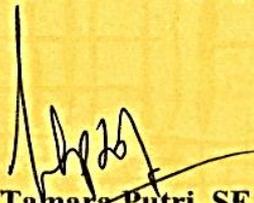
(Ubaidillah, SE, MM)

Dosen Pembimbing II



(Khuluqon Azima, SE, MM)

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen



(Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM.)

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas  
Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

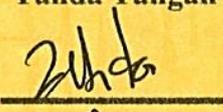
Hari : Kamis

Tanggal : 20 Februari 2025

Pukul : 13:00-15:00

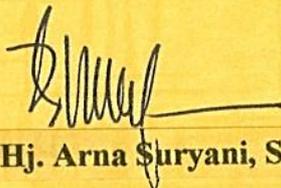
Tempat : Ruang Sidang

### PANITIA PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Sakinah AS, SE, MM	Ketua	
Khuluqon Azima, SE, MM	Sekretaris	
Muhammad Emil, SE, MM	Penguji Utama	
Ubaidillah, SE,MM	Anggota	

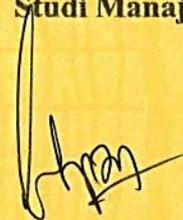
Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi



Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, S.E, M.Ak, Ak, CA

Ketua Program  
Studi Manajemen



Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Kevin Adrian Faisal  
NIM : 1900861201255  
Program Studi : Ekonomi Manajemen  
Judul : "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Batanghari"

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.



Batanghari, Februari 2025  
Saya yang membuat pernyataan,

Kevin Adrian Faisal  
NIM. 1900861201255

## **ABSTRACT**

**KEVIN ADRIAN FAISAL/ 190861201255/ FACULTY OF ECONOMICS/ HUMAN RESOURCE MANAGEMENT/THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. PUTRA BATANGHARI/ SUPERVISOR 1. UBAIDILLAH, SE, MM SUPERVISOR 2. KHULUQON AZIMA, SE, MM,.**

*Human Resource Management is the art of planning, organizing, directing, supervising human resource or employee activities, in order to achieve organizational goals so that a company needs to know how to manage human resources optimally. To answer the research objectives, the author uses a theoretical study related to the research variables, namely work environment, discipline, organizational culture and performance. In addition, the author also looks for relevant previous research in the form of journals/articles and previous theses to support this research.*

*This study used 65 respondents with analysis techniques using multiple linear regression and hypothesis testing using the  $f$  test and  $t$  test. The type of data used in this study is quantitative descriptive. Regression aims to test the relationship of the influence of one variable, the variable that is influenced is called the dependent variable, while the variable that influences is called the independent variable.*

*The object of this study is the employees of CV. Putra Batanghari Jambi. CV Putra Batanghari is engaged in the mining services sector, this company is one of the suppliers in the mining sector, one of which is sand.*

*From the results of data processing, the regression equation  $Y = 0.334 + 0.167 X_1 + 0.671 X_2 + 0.070 X_3 + e$  was obtained. Meanwhile, from the hypothesis testing carried out, the results of the study showed that simultaneously the work environment, discipline and organizational culture had a positive and significant effect on Performance and partial discipline had a positive and significant effect on Performance while the work environment and organizational culture did not have a positive and significant effect on Performance.*

*The results of the study, data analysis and discussion in this study can be concluded that the work environment, discipline and organizational culture have a positive and significant effect on the Performance of CV. Putra Batanghari is in very good condition. The influence given by the work environment, discipline and organizational culture has a positive and significant effect on Performance by 72%.*

*Keywords: work environment, discipline culture and Performance*

## ABSTRAK

**KEVIN ADRIAN FAISAL/ 190861201255/ FAKULTAS EKONOMI / MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA / PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. PUTRA BATANGHARI/ SUPERVISOR 1. UBAIDILLAH, SE, MM SUPERVISOR 2. KHULUQON AZIMA, SE, MM.**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan seni merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi sehingga suatu perusahaan perlu mengetahui cara mengelola sumber daya manusia secara optimal. Untuk menjawab tujuan penelitian, penulis menggunakan kajian teori yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu lingkungan kerja, disiplin, budaya organisasi dan kinerja. Selain itu penulis juga mencari penelitian terdahulu yang relevan berupa jurnal/artikel dan skripsi terdahulu untuk mendukung penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan 65 responden dengan teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji f dan uji t. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh satu variabel, variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen.

Objek penelitian ini adalah karyawan CV. Putra Batanghari Jambi. CV Putra Batanghari bergerak di bidang jasa pertambangan, perusahaan ini merupakan salah satu supplier di bidang pertambangan salah satunya pasir.

Dari hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,334 + 0,167 X_1 + 0,671 X_2 + 0,070 X_3 + e$ . Sedangkan dari pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh hasil penelitian bahwa secara simultan lingkungan kerja, disiplin dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dan secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sedangkan lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian, analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja CV. Putra Batanghari dalam kondisi sangat baik. Pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja, disiplin dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sebesar 72%.

Kata kunci: lingkungan kerja, budaya disiplin dan Kinerja

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah yang telah memberikan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Batanghari”**. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu tanpa mengurangi rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya terutama kepada orangtua beserta keluarga yang telah memberikan dorongan moril dan materil serta do'a yang tulus. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Ibu Afdalisma, S.H., M.Pd selaku Pjs Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.AK. CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
3. Ibu Dr. Hana Tamara Putri S.E., MM, selaku Ketua Prgoram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
4. Bapak Ubaidillah, SE, MM selaku Pembimbing Skripsi 1 yang selalu memberi bimbingan dan masukan yang berguna bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan Ibu Khuluqon Azima, SE, MM selaku Pembimbing Skripsi II yang telah berkenan dengan sabar, ikhlas dan teliti memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
6. Seluruh Mahasiswa Angkatan 2019 yang telah bersama-sama berjuang dan saling memberikan semangat dan motivasi agar kita semua dapat menyelesaikan Studi Strata I di Universitas Batanghari yang kita cintai ini.

7. Perusahaan CV. Putra Batanghari Jambi yang telah memberikan izin serta dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan, mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.

Jambi, Februari 2025

Penulis

Kevin Adrian Faisal

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	10
1.3 Rumusan Masalah .....	10
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN .....</b>	<b>12</b>
2.1 Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian .....	12
2.1.1 Konsep Manajemen.....	12
2.1.2 Konsep Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	20
2.1.4 Disiplin.....	36
2.1.5 Budaya Organisasi .....	46
2.1.6 Kinerja.....	51
2.7 Hubungan Antar Variabel .....	59
2.8 Kerangka Pemikiran.....	62
2.9 Hipotesis Penelitian.....	63

2.2 Metodeologi Penelitian.....	63
2.2.1 Jenis Data dan Sumber Data.....	63
2.2.2 MetodePengumpulan Data.....	63
2.2.3 Populasi dan Sampel.....	65
2.2.4 Metode Analisis Data.....	66
<b>BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>76</b>
3.1 Gamabaran Umum CV. Putra Batanghari Jambi.....	76
3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	76
3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	77
3.1.3 Struktur CV. Putra Batnghari Jambi.....	77
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>88</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	88
4.1.1 Karakteristik Responden.....	88
4.1.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	90
4.1.3 Uji Instrument.....	113
4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	116
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	117
4.1.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	121
4.1.7 Pengujian Hipotesis.....	122
4.2 Pembahasan.....	124
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>131</b>
5.1 Kesimpulan.....	131
5.2 Saran.....	132
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>133</b>

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Ket	Hal
1.1	Jumlah Karyawan Pada CV. PutraBatanghari Jambi Tahun 2019-2023 .....	3
1.2	Sarana dan Prasarana Kerja PadaCV. Putra Batanghari Jambi Tahun 2019-2023.....	4
1.3	Lingkungan Kerja Non fisik Pada CV. Putra Batanghari Jambi.....	5
1.4	Daftar Kehadiran Karyawan pada CV. Putra Batanghari Jambi Tahun 2019-2023 .....	6
1.5	Budaya Organisasi Yang Diterapkan pada CV. Putra Bataghari Jambi .....	8
1.6	Target dan Realisasi pada CV. Putra Batanghari Jambi Tahun 2019-2023.....	9
2.1	Operasional Variabel.....	73
3.1	Fasilitas dan Peralatan.....	85
4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	88
4.2	Karekteristik Responden berdasarkan usia .....	89
4.3	Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan .....	89
4.4	Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja .....	90
4.5	Tanggapan responden melalui indikator lingkungan kerja fisik.....	91
4.6	Tanggapan responden melalui indikator lingkungan kerja non fisik .....	92
4.7	Rekapitulasi analisis responden indikator lingkungan kerja.....	94
4.8	Tanggapan responden melalui indikator tujuan dan kemampuan .....	94
4.9	Tanggapan responden melalui indikator teladan pemimpin .....	95
4.10	Tanggapan responden melalui indikator balas jasa.....	96
4.11	Tanggapan responden melalui indikator keadilan.....	97
4.12	Tanggapan responden melalui indikator waskat.....	97
4.13	Tanggapan responden melalui indikator sanksi hukuman .....	98
4.14	Tanggapan responden melalui indikator ketegasan .....	99
4.15	Tanggapan responden melalui indikator hubungan kemanusiaan.....	100
4.16	Rekapitulasi analisis jawaban reponden variabel disiplin .....	101
4.17	Tanggapan responden melalui indikator hubbungan kemanusiaan.....	102

4.18	Tanggapan responden melalui indikator perhatian pada hal detail.....	103
4.19	Tanggapan responden melalui indikator orientasi pada hasil .....	104
4.20	Tanggapan responden melalui indikator orientasi pada orang.....	105
4.21	Tanggapan responden melalui indikator orientasi pada tim.....	105
4.22	Tanggapan responden melalui indikator agresivitas .....	106
4.23	Tanggapan responden melalui indikator stabilitas .....	107
4.24	Rekapitulasi analisis jawaban reponden variabel budaya organisasi .....	108
4.25	Tanggapan responden melalui indikator kualitas kerja.....	108
4.26	Tanggapan responden melalui indikator kuantitas kerja.....	109
4.27	Tanggapan responden melalui indikator waktu kerja .....	110
4.28	Tanggapan responden melalui indikator efektivitas.....	111
4.29	Tanggapan responden melalui indikator kemandirian .....	111
4.30	Rekapitulasi analisis jawaban responden variabel kinerja .....	112
4.31	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	113
4.32	Hasil Uji Validitas Varibel Disiplin .....	114
4.33	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi .....	114
4.34	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....	115
4.35	Hasil Uji Reliabilitas .....	116
4.36	Analisis Regresi Linear Berganda.....	116
4.37	Uji Autokorelasi .....	118
4.38	Uji Multikolonieritas .....	120
4.39	Koefisien Determinasi dan Korelasi .....	121
4.40	Nilai F hitung .....	122
4.41	Nilai t hitung .....	123
4.42	Hasil Rekapitan jawaban responden terhadap dimensi lingkungan kerja ....	124
4.43	Hasil Rekapitan jawaban responden terhadap dimensi disiplin .....	126
4.44	Hasil Rekapitan jawaban responden terhadap dimensi budaya Organisasi .....	127
4.45	Hasil Rekapitan jawaban responden terhadap dimensi kinerja.....	128

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>No. Gambar</b>	<b>Ket</b>	<b>Hal</b>
2.1 Kerangka Pemikiran .....		62
3.1 Struktur Organisasi.....		78

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>No. Lampiran</b>	<b>Ket</b>	<b>Hal</b>
1	Surat Permohonan Pengisian Kuisisioner .....	135
2	Kuisisioner Penelitian .....	136
3	Hasil Rekapitulasi Skor Kuisisioner .....	142
4	Tabulasi Data.....	146
5	Data MSI .....	154
6	Olah Data SPSS.....	162

# **BAB I**

## **PENDAHUUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi dalam menjalankan usahanya. Untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan perlu memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan menjadi hal yang penting keberadaannya dalam sebuah perusahaan dan merupakan salah satu cara untuk melihat perkembangan perusahaan. Karyawan telah berkontribusi bagi kemajuan perusahaan melalui produktivitas kerja dalam memenuhi tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan (Falah & Prasetya, 2017:92). Salah satu faktor yang terkait dengan upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia berkenaan dengan manajemen pengetahuan, dimana beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

CV Putra Batanghari bergerak dalam bidang jasa pertambangan, perusahaan ini menjadi salah satu pemasok dalam bidang tambang yakni salah satunya adalah pasir. Dalam sehari CV Putra Batanghari bisa memasok kurang lebih 10 Qubik, dalam memenuhi permintaan konsumennya perusahaan ini menggunakan bantuan alat berat untuk memindahkan pasir ke dalam bak mobil. Hal ini dilakukan agar pasir yang dikirim terjamin kualitasnya.

Ada beberapa fenomena yang peneliti jumpai pada saat observasi awal di CV. Putra Batanghari Jambi. Fakta tersebut salah satunya yakni kedisiplinan para pegawai dalam bekerja, dapat dihitung hanya 10% pegawai yang datang terlambat mereka sangat menjunjung tinggi nilai kedisiplinan. Keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja sangat ditentukan oleh adanya hasil kerja yang dicapai dalam kegiatan penyelesaian pekerjaan. Dimana dalam menjalankan aktivitasnya maka perlu ditunjang oleh adanya kinerja karyawan, sebab dengan kinerja karyawan maka akan mempengaruhi tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan dapat diukur dari seberapa besar tanggung jawab karyawan yang dapat diselesaikan, seberapa banyak prestasi yang diraih, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan- pekerjaan yang ada pada perusahaan. Menurut (Kawiana, 2018:101) kinerja karyawan menjadi suatu pekerjaan yang dapat dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, keseriusan dan waktu. Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset terpenting. Perusahaan tidak akan mampu berkembang atau mencapai target yang telah ditetapkan tanpa adanya karyawan dengan kinerja yang baik, apalagi perusahaan dalam bidang jasa. Adapun data jumlah karyawan pada CV. Putra Batanghari Jambi sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah karyawan pada CV. Putra Batanghari Jambi Tahun**  
**2019-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan (Orang)</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2019	59	0,79
2020	60	0,85
2021	62	0,88
2022	63	0,82
2023	65	0,90

*Sumber: CV. Putra Batanghari Jambi, tahun 2024*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah karyawan pada CV. Putra Batanghari Jambi dalam 5 (lima) tahun terakhir yaitu tahun 2019-2023 berfluktuasi terjadi peningkatan pegawai yang cukup signifikan pada tahun 2023 dari tahun 2022 yang sebelumnya 63 pegawai menjadi 65 pegawai.

Terdapat faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Sinambela 2018:117).

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka dapat dilihat dampaknya secara langsung melalui kinerja karyawan yang ada. Lingkungan kerja pegawai juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerjanya, maka semakin meningkat pula kinerja para karyawan. Maka dari itu, perusahaan atau organisasi seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan fisik maupun non fisik (Sedarmayanti, 2010:60). Adapun data Sarana dan Prasarana yang menjadi lingkungan kerja fisik pada CV. Putra Batanghari Jambi yakni, sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Sarana dan Prasarana Kerja Pada CV. Putra Batanghari Jambi Tahun 2019-2023**

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Tahun														
		2019			2020			2021			2022			2023		
		T K	L	T L												
1.	Meja Kerja	68	6 0	8	69	6 5	4	74	6 8	6	74	7 1	3	80	7 5	5
2.	Kursi	77	7 1	6	81	7 5	6	88	8 2	6	88	8 2	6	91	8 5	6
3.	AC	13	1 2	1	13	1 2	1	14	1 3	1	14	1 3	1	17	1 5	2
4.	Komputer	12	1 1	1	16	1 5	1	16	1 5	1	17	1 5	2	17	1 6	1
5.	Excavator	5	5	-	5	5	-	8	8	-	8	8	-	9	9	-
6.	Mobil Truk	10	1 0	-	12	1 2	-	14	1 4	-	16	1 6	-	18	1 8	-
7.	Penerangan Lampu	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-
8.	Tempat Istirahat	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-
9.	Sirkulasi Udara	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-
10.	Tingkat Kebisingan	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-

Sumber: CV. Putra Batanghari Jambi, tahun 2024

**Keterangan :**

T = Total Kebutuhan

L = Layak

TL = Tidak Layak

Berdasarkan tabel diatas sarana dan prasarana kerja karyawan pada CV.

Putra Batanghari Jambi belum memadai. Berdasarkan data lingkungan kerja

pada CV. Putra Batanghari Jambi tahun 2019-2023 dimana masih ada sarana dan prasarana kerja yang tidak layak dan ada juga yang masih dalam kondisi layak. Dimana semua komponen lingkungan kerja tersebut mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari Jambi. Berdasarkan tabel kondisi lingkungan kerja fisik pada CV. Putra Batanghari Jambi ada juga tabel lingkungan kerja non fisik pada CV. Putra Batanghari Jambi yakni, sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Lingkungan Kerja Non fisik pada CV. PutraBatanghari Jambi**

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		SB	B	CB	TB	STB	
1.	Hubungan atasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan kemampuannya di perusahaan	2	5	3	-	-	10
2.	Kemampuan kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	3	1	6	-	-	10
3.	Kemampuan rekan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan	2	5	3	-	-	10
4.	Kenyamanan suasana kerja diruang lingkup perusahaan	7	2	1	-	-	10

*Sumber: CV. Putra Batanghari Jambi, tahun 2024*

**Keterangan :**

- SB : Sangat Baik
- B : Baik
- CB : Cukup Baik
- TB : Tidak Baik
- STB : Sangat Tidak Baik

Selain lingkungan kerja disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor untuk menentukan kinerja karyawan. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan dengan semangat yang tinggi merasa

bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha- usaha mereka dikenal dan dihargai. Karyawan dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam ketaatan kepada kewajiban aturan perusahaan. Adapun daftar kehadiran karyawan pada CV. Putra Batanghari Jambi sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Daftar Kehadiran Karyawan Pada CV. Putra Batanghari Jambi**  
**Tahun 2019-2023**

Tahun	Keadaan			Indisipliner (Kali)			Total Indisipliner (Kali)	Presentase (%)
	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Total hadir	A	CP	TM		
2019	59	307	18.113	48	46	50	144	0,79
2020	60	307	18.420	52	52	53	157	0,85
2021	62	307	19.034	56	54	58	168	0,88
2022	63	307	19.341	58	56	46	160	0,82
2023	65	307	19.651	61	59	49	172	0,90

*Sumber Data : CV. Putra Batanghari, tahun 2024*

**Keterangan :**

- TM : Terlambat Masuk
- CP : Cepat Pulang
- A : Alpa

Berdasarkan Tabel 1.4 jumlah keterlambatan karyawan setiap bulannya mengalami ketidakstabilan peningkatannya. Rata-rata dalam sebulan melebihi 10 karyawan yang terlambat. Hal itu sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Keterlambatan karyawan dapat menghambat produktivitas perusahaan, karena jam kerja yang dipakai untuk bekerja tidak efektif. Selain masalah keterlambatan karyawan, juga memberikan pengaruh terhadap kinerja suatu instansi. Adanya peningkatan keterlambatan karyawan selama tahun

2021 membuktikan bahwa karyawan kurang disiplin dalam mentaati peraturan perusahaan.

Selanjutnya terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi (Alonderiene & Majauskaite, 2017:182). Perusahaan yang kompetitif dan inovatif membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang kegiatan bisnis perusahaan. Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Selanjutnya, jenis budaya organisasi yang dibuat dalam suatu organisasi akan menentukan dampak terhadap kinerja karyawan. perusahaan sebaiknya menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan lingkungan perusahaan agar kinerja karyawan meningkat sehingga menguntungkan perusahaan.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota (Kusdi, 2011:217). Adapun nilai dari Budaya Organisasi yang diterapkan pada CV. Putra Batanghari Jambi sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Budaya Organisasi Yang Diterapkan pada CV. Putra Batanghari Jambi**

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		SB	B	CB	TB	STB	
	<b>Inovasi dan pengambilan risiko</b>						
1.	Melakukan inovasi dan gagasan baru.	3	5	2			10
2.	Diberi kebebasan dalam bertindak.	4	3	1	2		10
	<b>Perhatian pada hal detail</b>						
3.	Mensosialisasikan visi dan misi organisasi.	1	3	6			10
4.	Menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas	3	4	3			10
5.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.	8	1	1			10
	<b>Orientasi pada manfaat</b>						
6.	Arahan yang jelas mengenai pekerjaan	2	3	5			10
7.	Fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan.	1	1	7	1		10
	<b>Orientasi pada orang</b>						
8.	Insentif bila pekerjaan mencapai target.	8	1	1			10
	<b>Orientasi pada Tim</b>						
9.	Terjalin komunikasi dengan rekan kerja.	3	5	2			10
	<b>Agresivitas</b>						
10.	Menyelesaikan pekerjaan secara agresif dan kompetitif	2	2	6			10
	<b>Stabilitas</b>						
11.	Menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan	4	3	3			10

*Sumber : CV. Putra Batanghari, tahun 2024*

Kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari Jambi masih tergolong belum optimal. Dimana hal ini dapat dilihat dari budaya organisasi pada tabel 5, target dan realisasi serta kinerja karyawan dalam lima tahun terakhir. Adapun perkembangan target dan realisasi serta kinerja karyawan pada CV.

Putra Batanghari Jambi tahun 2019 sampai tahun 2023 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Target dan realisasi pada CV. Putra Batanghari Jambi Tahun 2019-2023**

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Pasir														
		2019			2020			2021			2022			2023		
		T (Qubik)	R (Qubik)	C %												
1.	Menyortir hasil tambang yang akan didistribusikan	1000	651	65,1	1000	725	72,5	1000	843	84,3	1000	798	79,8	1000	882	88,2
2.	Mendistribusikan hasil tambang ke customer	1000	633	63,3	1000	711	71,1	1000	827	82,7	1000	756	75,6	1000	824	82,4

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Koral														
		2019			2020			2021			2022			2023		
		T (Qubik)	R (Qubik)	C %												
1.	Menyortir hasil tambang yang akan didistribusikan	1000	789	78,9	1000	752	75,2	1000	868	86,8	1000	718	71,8	1000	855	8,55
2.	Mendistribusikan hasil tambang ke customer	1000	767	76,7	1000	734	73,4	1000	844	84,4	1000	731	73,1	1000	824	82,4

*Sumber : CV. Putra Batanghari, tahun 2024*

Keterangan : T : Target  
R : Realisasi  
C : Capaian

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa target dan realisasi pada CV. Putra Batanghari Jambi dari tahun 2019 sampai tahun 2023 masih belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari Jambi belum optimal. Dimana kinerja menurut Muhammad Zainur (2010: 41) merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, menurut (Shella Prahasti & Wahyono 2018:122) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut (Hasbiyadi dkk 2020:10) lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung dan signifikan. Didalam instansi, Pemadam Kebakaran Kabupaten Magelang ini memiliki 7 WMK (Wilayah Managemen Kebakaran) yang terbagi dalam setiap kecamatan di kabupaten Magelang. Fenomena yang mempengaruhi kinerja karyawan ditinjau dari aspek lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi, yang mana hal itu harus diperdulikan oleh seorang pimpinan, karena terdapat tanggung jawab moral dapat memberikan lingkungan yang memuaskan pegawai dan percaya bahwa perilaku pegawai yang puas akan membuat kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti memiliki ketertarikan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Batanghari”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Beberapa fakta yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari adalah sebagai berikut :

1. Sarana dan prasarana kerja karyawan pada CV. Putra Batanghari belum memadai.
2. Masih terdapat karyawan yang indiscipliner.
3. Masih kurangnya sifat energik, pantang menyerah.
4. Kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari tahun 2019-2023 belum mencapai target.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka, dapat perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dilakukan agar peneliti mendapat wawasan yang lebih luas lagi mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penyusunan penelitian ini diinginkan agar menjadi bahan pertimbangan untuk mengevaluasi permasalahan yang ada didalam instansi berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

#### 2.1 Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian

##### 2.1.1 Konsep Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Adapun unsur-unsur manajemen yang terdiri dari 6M yaitu *man, money, methode, machines, materials, dan market*. Manajemen adalah suatu cara/seni mengelola sesuatu untuk dikerjakan oleh orang lain. Untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien yang bersifat masif, kompleks dan bernilai tinggi tentulah sangat dibutuhkan manajemen.

Menurut Hasibuan (2010:10) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Fuad (2011:92) mengatakan Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Richard (2012:8) mengemukakan bahwa Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2010:2) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efektif, efisien, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai

tujuan. Adapun pengertian manajemen yang dikemukakan Handoko (2017:5) Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha- usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia yang telah ditetapkan.

Dari definisi di atas dapat penulis simpulkan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien.

Fungsi Manajemen menurut (Edison, 2016:58) mendefinisikan manajemen yaitu suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dalam memanfaatkan baik ilmu maupun seni demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut ini merupakan penjelasan fungsi manajemen menurut (Edison, 2016:58):

1. *Planning* (Perencanaan) adalah dasar pemikiran untuk tujuan dan persiapan langkah-langkah yang digunakan untuk mencapainya. Perencanaan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, mempertimbangkan secara matang hambatan-hambatan, dan mengembangkan bentuk pelaksanaan kegiatan yang ditujukan untuk mencapai tujuan.
2. *Organizing* (Pengorganisasian) adalah cara mengumpulkan orang-orang dan menempatkannya sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang direncanakan.

3. *Actuating* (Pengarahan/penggerakan) adalah membuat organisasi beroperasi sesuai dengan pembagian kerjanya sendiri, mengerahkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi, sehingga pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan dapat berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan.
4. *Controlling* (Pengawasan) yaitu memantau apakah tindakan organisasi sesuai dengan rencana, serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar digunakan secara efektif dan efisien tanpa ada yang menyimpang dari rencana.

### **2.1.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Mangkunegara, 2014:34). Secara umum, sumber-daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumberdaya manusia (*human resource*), dan sumberdaya non-manusia (*non-human resources*). Yang termasuk dalam kelompok sumberdaya non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (*material*) dan lain-lain. Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumberdaya manusia disebut manajemen sumberdaya manusia.

Pada umumnya, kegiatan-kegiatan di bidang sumberdaya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan. Dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerja. Sedangkan dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas pengadaan tenaga

kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja. Menurut Simamora (2017:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi dan kelompok lainnya. Menurut Simamora (2017:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi dan kelompok lainnya. Menurut Sedarmayanti (2015:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Adapun definisi manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Alwi (2014:6) adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan tehnik-tehnik personel. Handoko (2015:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dari beberapa defenisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara mengatur fungsi-fungsi manajemen sumber daya

manusia dalam suatu instansi atau organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya suatu tujuan instansi/organisasi.

Dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran dan pengembangan karirnya. Dalam upaya mendapatkan hasil yang terbaik dalam pendayagunaan pegawai/karyawan, manajemen sumber daya manusia telah memberikan beberapa prinsip-prinsip umum yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Memadukan karyawan/pegawai dan pekerjaannya, prinsip ini mengandung arti bahwa orang-orang harus dipilih untuk pekerjaan-pekerjaan atas dasar berbagai perbedaan karakteristik dan preferensi individual. Ini juga berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan harus dirancang untuk tenaga kerja yang tersedia agar tidak terjadi *overdesigned* dan atau *undersigned*.
2. Menetapkan standar-standar pelaksanaan kerja. Standar-standar pelaksanaan kerja harus ditetapkan untuk semua pekerjaan, agar tanggung jawab dan apa yang diharapkan dari pegawai jelas.
3. Memberikan penghargaan atas prestasi kerja. Bila standar-standar telah ditetapkan, manajemen perlu memberikan penghargaan kepada para pegawai atau karyawan yang dapat mencapai atau melebihi standar untuk memotivasi kerja mereka. Penghargaan dapat berwujud pujian, kenaikan gaji/upah, pemberian bonus, status, promosi dan sebagainya.

4. Menjamin supervisi yang baik. Tidak ada yang lebih mendasar bagi pegawai/karyawan daripada supervisi yang baik. Seorang penyelia (supervisor) harus ahli baik dalam keterampilan teknologi maupun manajerial, dan mempunyai perhatian terhadap kesejahteraan dan rasa kejujuran dengan para pegawai secara individual tanpa melupakan pencapaian prestasi atau produktivitas tinggi.
5. Merumuskan secara jelas tanggung jawab pegawai/karyawan. Hendaknya para pegawai diberi rumusan tanggung jawab dan wewenang yang jelas dalam pekerjaannya. Bila tanggung jawab tidak jelas dan berubah-ubah para pegawai/karyawan dapat frustrasi. Hasilnya dapat berupa kualitas rendah, produktivitas rendah, dan konflik diantara individu-individu.

Menurut Veithzal Rivai (2015:8) Fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.

- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- h. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Menurut Edwin B. filippo dan Malayu S.P Hasibuan (2016:21) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan.

3. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pengawasan dapat

diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang akan dicapai dan dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Harapan-harapan yang dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Dengan dilakukannya pengawasan secara menyeluruh akan mempermudah bagi suatu instansi dalam menganalisis kendala-kendala yang timbul dalam manajemen. Sehingga, solusi dari permasalahan yang muncul akan bisa diambil secara bijak.

#### 4. Motivasi (*Motivating*)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini

diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

#### 5. Evaluasi (*evaluating*)

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan system pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

### **2.1.3 Lingkungan kerja**

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:58) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Mangkunegara (2017:86)

lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Menurut Nitisemito dalam Faida (2019:108), mendefinisikan bahwa "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Sedangkan menurut Afandi (2018:49) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya air conditioner (AC).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

#### **2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Hadari Nawawi (2003:20) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak.
2. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan

oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pemimpin tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut.

Menurut Ashar S. Munandar (2008:32) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja : Iluminasi (penerangan) Kadar (intensity) cahaya, distribusi cahaya dan sinar yang menyilaukan. Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan. Pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata, seperti memperbaiki jam tangan perakitan elektronika, menuntut kadar cahaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak begitu memerlukan penglihatan yang tajam, seperti para pramugari yang melayani para penumpang di pesawat terbang.

Menurut Soedarmayanti (2009:19) cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dalam bekerja. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi empat, yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

Faktor lain dari iluminasi adalah distribusi dari cahaya dalam kamar atau daerah kerja. Pengaturan yang ideal ialah jika cahaya dapat didistribusikan secara merata pada keseluruhan lapangan visual. Member penerangan pada suatu daerah kerja yang lebih tinggi kadar cahayanya dari pada daerah yang mengelilinginya akan menimbulkan kelelahan mata

(*eyestrain*) setelah jangka waktu tertentu. Sinar yang menyilaukan merupakan factor lain yang mengurangi efesiansi visual dan meningkatkan ketegangan mata. Sinar dirasakan sebagai silau karena itensitas cahaya melebihi intensitas dari intensitas cahaya yang telah biasa diterima oleh mata. Silau di tempat kerja bisa diatasi dengan berbagai cara. Sumber cahaya yang sangat terang dapat ditutupi dengan pelindung, atau diletakkan diluar bidang panagan pekerja. Cara lain ialah dengan member semacam kelap topi (*visor*) atau pelindung mata (*eyeshades*). Suyatno (dalam Ashar S. Munandar : 2008:9) secara rinci menyarankan apa yang harus diperhatikan agar silau diruang tamu, kantor, ruang kelas dan ruang kerja dapat dihadiri :

1. jangan ada sumber cahaya yang ditempat kan pada bidang visual dari operator.
2. Sumber sinar yang tidak tersaring, jangan dipakai di ruang kerja.
3. Penyaringan harus sekian rupa hingga rata-rata terangnya tidak melebihi 0,3 Sb bagi penerangan umum dan 0,2 Sb bagi ruang kerja.
4. Sudut antara garis pandang horizontal dengan garis penghubung antara mata dan sumber cahaya harus melebihi dari  $30^0$ .
5. Jika sudut terpaksa kurang dari  $30^0$ , karena ruangan yang besar, lampu nya harus disaring dan jika memakai lampu pendar, arah tabung harus menyilang garis pandang.
6. Untuk menghindari silau karena pantulan, tempat kerja harus diletakkan demikian rupa hingga garis panang yang sering dipakai jangan terhimpit dengan cahaya yang terpantul.

7. Pemakaian perabot, mesin, papan wesel dan perkakas kerja yang berkilau-kilau hendaknya di hindari.

Kecerahan (*luminance*) merupakan ukuran suatu permukaan yang memencarkan sinar atau memantulkan sinar sumber dari cahaya. Schulz (dalam Ashar S. Munandar : 2018:66) mengajukan untuk memberikan iluminasi yang *uniform* pada daerah kerja untuk menghindari sialau. Ini dapat dilakukan dengan penerangan yang tidak langsung.

1. Warna Erat hubungannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja.
2. Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, dan menjengkelkan.

Menurut Sedarmayanti (2019:78), salah satu populasi yang sangat menyibukkan para pakar adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu kesenangan bekerja, merusak pemandangan dan menimbulkan kesalahan berkomunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitasnkerja meningkat. Musik dalam bekerja Sebagaimana halnya warna, banyak yang berpendapatbahwa musik yang mengiringi kerja dapat meningkat produktivitas karyawan. Hasil penelitian tidak menunjukkan hasil yang tegas dalam hal ini. Pada umumnya para tenaga kerja bekerja dengan perasaan senang, bekerja lebih keras, dan

tidak banyak absen dan kurang merasa lelah pada akhir hari kerja. Soedarmayanti (2019:11), faktor-faktor yang yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suhu udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. Udara disekitardikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

2. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat menggunakan satuan petugas keamanan (satpam).

3. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja, akan membawa dampak yang positif bagi karyawan. sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Nitisemito (2016:11) Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan

yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan 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 pegawai 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
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama 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. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

a. Faktor lingkungan social

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status social

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

### **2.1.3.3 Dimensi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi menurut Siagian (2014:59-61) yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

Menurut Enny (2019:58) Lingkungan kerja terbagi kedalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

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

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti peralatan kerja, fasilitas perusahaan, tersedianya sarana transportasi.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap kebisingan dan sebagainya.

#### 2. Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama dengan bawahan.

a. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam satu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Hubungan Atasan Dengan Karyawan

Hubungan ini menjelaskan bagaimana atasan membangun suatu hubungan timbal balik secara terus menerus dengan masing-masing karyawan

Dimensi lingkungan kerja menurut Desseler dalam Budianto dan Katini, (2019:114) sebagai berikut:

1. Dimensi fisik

Dimensi fisik yang terdiri dari:

a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhitungkan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Suhu udara

Keadaan panas atau dinginnya udara di suatu tempat pada waktu tertentu, yang akan dipengaruhi oleh banyaknya atau sedikitnya panas matahari yang diterima bumi.

c. Suara bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para karyawan adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

d. Penggunaan warna

Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Maka dari itu menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.

e. Keamanan kerja

Guna mendapat tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

f. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

2. Dimensi Non Fisik

Dimensi non fisik yang terdiri dari :

a. Hubungan yang harmonis.

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

b. Kesempatan untuk maju.

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

c. Keamanan dalam pekerjaan.

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkoordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

#### **2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua indikator menurut Siagian (2014:59-61) yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari :

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari :

a. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan

bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

b. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut:

1. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

#### 4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat- alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parker motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggupekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Sedarmayanti dalam Maryati (2021: 26) mengemukakan indikator lingkungan kinerja, diantaranya:

##### 1. Pencahayaan tempat kerja.

Pencahayaan yang baik akan berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya semakin cepat dan tingkat produktivitas semakin meningkat. Sebaliknya pencahayaan yang kurang menyebabkan berkurangnya penglihatan karyawan sehingga akan berpengaruh pada proses penyelesaiannya menjadi lebih lama daripada karyawan yang diberikan pencahayaan yang cukup.

##### 2. Temperatur / tingkat suhu di tempat kerja.

Merupakan tingkat suhu dalam suatu ruang kerja atau berada pada lingkungan sekitar karyawan tersebut beraktivitas. Lingkungan yang baik mampu memiliki suhu yang sesuai dengan standarnya, di mana kementerian kesehatan menyatakan standar suhu di tempat kerja berkisar  $18^{\circ}$ - $28^{\circ}$ C sehingga tidak mengganggu karyawan dalam bekerja.

##### 3. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Tersedianya ventilasi udara yang cukup agar setiap karyawan dapat menghirup oksigen ( $O_2$ ) dan melepaskan Carbon dioksida ( $CO_2$ ) sehingga

karyawan tetap merasakan kesegaran ruangan dan mampu bertahan selama melakukan pekerjaannya masing-masing.

4. Kebisingan di tempat kerja

lalah suara bising yang mengganggu pada jangka panjang berdampak pada kesehatan bagian pendengaran dan dapat mengganggu ketenangan karyawan dalam bekerja.

5. Bau tidak sedap di tempat kerja.

Aroma tidak sedap menjadi gangguan saat bekerja, jika tidak segera teratasi dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja. Penggunaan penyejuk ruangan dengan pewangi yang tepat dapat menjadi salah satu solusi paling tepat.

6. Tata warna di tempat kerja.

Merupakan bagian dari lingkungan kerja yang mampu berpengaruh terhadap penyelesaian tugas-tugas karyawan. Tata warna di tempat kerja memiliki pengaruh besar terhadap perasaan seseorang yang mampu menimbulkan semangat kerja.

7. Dekorasi tempat kerja.

Indikator ini berkaitan dengan pewarnaan, tata letak, dan perlengkapan yang disesuaikan untuk mempercantik ruangan sehingga karyawan merasakan nyaman saat bekerja.

8. Musik di tempat kerja.

Musik dapat membangkitkan kembali semangat kerja, maka dari itu dalam pemutaran musik hendaknya dipilih secara selektif.

## 9. Keamanan

Sebuah perusahaan akan membuat aturan kepada seluruh sumber daya manusia yang wajib diperhatikan secara bersama demi menciptakan keamanan selama bekerja baik aturan untuk penggunaan peralatan demi keamanan lingkungan serta keamanan terhadap barang-barang.

### **2.1.4 Disiplin**

Menurut (Hasibuan, 2019:193) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut (Afandi, 2016:1) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2020:129) mengemukakan bahwa "Discipline is management action to enforce organization standards". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Ansory dan Indrasari (2018:36) "disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya

#### **2.1.4.1 Jenis-Jenis Disiplin**

Menurut Mangkunegara (2004:129) mengatakan bahwa ada dua macam bentuk dari jenis-jenis disiplin, yaitu:

##### **1. Disiplin preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan. Pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu juga pegawai harus wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan- peraturan yang ada didalam organisasi. Disiplin preventif suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan untuk semua bagian sistem yang ada didalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

## 2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Handoko (2015:208) terdapat tiga jenis disiplin dalam organisasi, yaitu :

### 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Tujuannya untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan, dengan cara ini para karyawan dengan cara seperti ini para karyawan menjaga disiplin mereka bukan semata-mata dipaksa manajemen. Manajemen harus bertanggung jawab dan mampu menciptakan kondisi disiplin preventif dengan berbagai standar dari perusahaan yang ingin dicapai, dan karyawan harus mampu memahami dan mengetahui alasan penerapan disiplin tersebut, dengan demikian para karyawan akan mengetahui segala peraturan dalam perusahaan yang bersangkutan.

## 2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan berupa peringatan atau skorsing.

## 3. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan suatu kebijaksanaan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif membantu karyawan untuk memperbaiki kesalahannya dan tidak akan mengulangi kesalahan yang sama apabila kesalahan yang cukup fatal. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain: teguran secara lisan oleh atasan.

### **2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi disiplin**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

#### 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan-peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Adanya tidak keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan tingkah laku yang dapat merugikan aturan yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak ada berbuat hal serupa.

5. Adanya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah diterapkan.

6. Ada tidaknya perhatian para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

### **2.1.4.3 Dimensi Disiplin**

Menurut (Hasibuan, 2019:194) dimensi disiplin diantaranya adalah:

#### **1. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan 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 dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### **2. Teladan pemimpin**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahannya pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplinan) para bawahan pun ikut tidak disiplin.

#### **3. Balas jasa**

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

#### 4. Keadilan

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

#### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### 6. Sanksi Hukuman

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

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan saksi. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

## 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

### **2.1.4.4 Indikator Disiplin**

Menurut (Hasibuan, 2019:194) bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

#### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan 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 dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### 2. Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahannya pun akan ikut baik.

### 3. Balas jasa

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

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan dengan manusia lainnya.

### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 6. Sanksi Hukuman

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

## 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan saksi. Hukuman yang telah ditetapkan, Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

## 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin menurut Sutrisno (2011:94) antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

### **2.1.5 Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan simbol-simbol yang dipahami dan ditaati bersama oleh semua anggota organisasi. Robbins (2010:21) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya ini secara unik termasuk organisasi tertentu sebagai pembeda antara organisasi dengan orang lain. Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi, dipelajari, diterapkan dan dikembangkan sebagai sistem perekat sebagai referensi bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Lubis & Hanum, 2020:123).

Budaya organisasi memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi melingkupi seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi, baik di dalam ruang lingkup internal maupun ketika berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Robbins (2010:15) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi. Dan anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi (Panggabean, 2010:54). Stoner et al (2002:95) menyatakan budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi menurut Gibson (2006:129) adalah seperangkat asumsi, keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma diantara para anggota organisasi.

#### **2.1.5.1 Jenis-Jenis Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dapat dibedakan menjadi empat jenis budaya organisasi: kolaborasi (*klan*), menciptakan (*adhokrasi*), bersaing (*pasar*) dan kontrol (*hierarki*) (Quinn dan Cameron, 1999 dalam Maria, 2016) :

1. Budaya yang berorientasi kolaborasi (*klan*): budaya yang mirip dengan keluarga, dengan berfokus pada pendampingan dan pengasuhan.
2. Budaya berorientasi menciptakan (*adhokrasi*): budaya yang dinamis dan memiliki ciri kewirausahaan, dengan berfokus pada pengambilan risiko dan inovasi.
3. Budaya berorientasi bersaing (*pasar*): budaya yang berorientasi pada hasil, dengan berfokus pada kompetisi dan prestasi.

4. Budaya berorientasi kontrol (*hierarki*): budaya yang memiliki hierarki terstruktur dan dikendalikan, dengan fokus pada efisiensi dan stabilitas, menurut model Handy, ada 4 jenis budaya yang diikuti oleh organisasi (Handy, 1985 dalam Maria, 2016)

#### **2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi ada dua:

1. Kinerja anggota

Budaya organisasi memegang perananan penting terhadap kinerja karyawan, karena baik buruknya layanan yang diberikan perusahaan ditentukan oleh budaya organisasi dan itu akan berdampak terhadap kinerja para karyawan.

2. Organisasi

Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang mempengaruhi semua aspek dan perilaku anggota secara individual dan kelompok, dan setiap organisasi mempunyai budayanya sendiri sesuai dengan karakteristik perusahaan tersebut.(Wirawan, 2007:7)

#### **2.1.5.3 Dimensi Budaya Organisasi**

Menurut (Moeljono dalam chatab, 2007:28), banyak pendapat ahli atau pakar dan praktisi tentang dimensi budaya organisasi sebagai nilai bersaing dalam menentukan indikator yang mempengaruhi keefetifan organisasi, umumnya dimensi budaya organisasi merupakan hasil dari penelitian yang mereka lakukan dengan tetap mempertimbangkan hasil-hasil riset yang telah dilakukan oleh penelitian lain sebelumnya sebagai acuan.

Ada 4 (empat) dimensi sebagai variable bebas yang merupakan budaya organisasi korporat, yaitu :

1. Integritas

Integritas adalah bertindak konsisten sesuai dengan nilai- nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi, walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukan ini.

2. Profesionalisme

Profesionalisme adalah tingkat pendidikan formal dan latihan-latihan khusus yang harus dimiliki karyawan untuk suatu posisi jabatan tertentu. Profesionalisme juga berkaitan dengan tanggung jawab atas pekerjaannya, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Jika untuk menduduki sebuah jabatan didalam organisasi seorang karyawan diharuskan memiliki pendidikan tertentu dan mempunyai pengalaman pelatihan yang cukup lama maka organisasi tersebut adalah organisasi profesional.

3. Keteladanan

Keteladanan adalah perilaku dalam bekerja keras dan cerdas, memimpin karyawan dengan persuasif, dan membangun hubungan vertikal dan horizontal yang harmonis merupakan contoh-contoh perilaku sifat terpuji dari seseorang. Karena berperilaku menakjubkan dari sekelompok karyawan dan pimpinannya maka kinerja perusahaan akan meningkat.

#### 4. Penghargaan pada Sumber Daya Manusia

Suatu pemberian dari panitia kegiatan atau lembaga tertentu yang diberikan kepada seseorang karena suatu karya tertentu (yang belum tentu bersifat kompetisi). Melalui pemberian penghargaan kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut, tentunya hal ini melalui penilaian kerja yang dilakukan oleh perusahaan telah terbukti menorehkan prestasi dalam bidang kinerja pasar, kinerja produk, kinerja pelayanan, kinerja proses, research and development, sumber daya manusia, dan tanggung jawab sosial terhadap masyarakat dan lingkungan, serta bidang prestasi lain yang dapat pertanggungjawabkan.

##### **2.1.5.4 Indikator Budaya Organisasi**

Robbins (2012:133) indikator dari budaya organisasi adalah sebagai berikut :

##### 1. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko)

Suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko. a. Melakukan inovasi dan gagasan baru. b. Diberi kebebasan dalam bertindak.

##### 2. *Attention to Detail* (perhatian pada hal detail)

Di mana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal detail. Mensosialisasikan visi dan misi organisasi. , menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.

3. *Result Orientation* (Orientasi pada Hasil)

Di mana manajemen fokus pada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.

4. *People Orientation* (Orientasi pada Orang)

Di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi. a. Insentif bila pekerjaan mencapai target.

5. *Team Orientation* (Orientasi pada Tim)

Di mana aktivitas kerja diorganisasi berdasarkan tim dari pada individual yakni : Terjalin komunikasi dengan rekan kerja.

6. *Aggressiveness* (Agresivitas)

Di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada easygoing yakni : Menyelesaikan pekerjaan secara agresif dan kompetitif

7. *Stability* (Stabilitas)

Di mana aktivitas organisasi menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan yakni : Menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

### **2.1.6 Kinerja**

Menurut (Robbins, 2019:260) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kinerja tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut (Siagian, 2018:21) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan perusahaan sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategis suatu

perusahaan baik pemerintah maupun swasta yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan seseorang dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Menurut (Huseno, 2016:85) kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Aksi kinerja terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat saat itu juga. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut (Fahmi, 2016:137) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut (Kasmir, 2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

#### **2.1.6.1 Jenis-jenis kinerja**

Dalam suatu organisasi dikenal tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Kinerja operasional (operation performance), kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan seperti modal, bahan baku, teknologi dan lain. Sejauh mana penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya.

2. Kinerja administrative (administrative performance), kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk di dalamnya struktur administrative yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antarunit kerja dalam organisasi.
3. Kinerja strategik (strategic performance), kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

#### **2.1.6.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Simanjuntak (2011:11) kinerja setiap orang dipengaruhi banyak faktor yang digolongkan pada 3 kelompok, yaitu :

##### **1. Kompetensi individu**

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja, kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu:

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja
- b. Motivasi dan etos kerja

##### **2. Dukungan organisasi**

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

### 3. Dukungan manajemen

Kinerja setiap orang juga sangat bergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin seinau pekerja, mengkoordinasi semua kegiatan mereka dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Sedangkan Mangkuenegara (2008:67) menyebutkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

#### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan prestasi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skil*), artinya pegawai yang memiliki IQ tinggi diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Menurut sutrisno (2011:151) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Kemampuan perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan dan penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja.

### **2.1.6.3 Penilaian kinerja**

Menurut sugiyono (2009:29) penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau kelompok.

Menurut sedarmayanti (2007:196) setiap organisasi biasanya cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut:

1. Aspek finansial

Meliputi anggaran suatu organisasi karena aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja.

2. Kepuasan pelanggan

Dalam globalisasi perdagangan, peran dan posisi pelanggan sangat krusial dalam penentuan strategi organisasi.

3. Operasi bisnis internal

Informasi operasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi sudah seirama untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi seperti yang tercantum dalam rencana strategi.

4. Kepuasan Pegawai

Pegawai merupakan aset yang harus dikelola dengan baik, apabila dalam organisasi yang banyak melakukan inovasi, peran strategis pegawai nyata.

5. Kepuasan Komunitas

Kegiatan instansi pemerintah berinteraksi dengan berbagai pihak yang menaruh kepentingan terhadap keberadaannya.

## 6. Waktu

Ukuran waktu merupakan variabel yang perlu diperhatikan dalam desain pengukuran kinerja.

Moehariono (2012:109) menyebutkan indikator (performance indicator) mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung.

Menurut Suwanto (2011:161) ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh:

1. Kemampuan kinerja yang tinggi.
2. Kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja.
3. Lingkungan kerja yang nyaman.
4. Penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum.
5. Jaminan sosial yang memadai
6. Kondisi kerja yang manusiawi

Berkaitan dengan sumber daya manusia, Husein (2003:165) ciri pegawai yang memiliki kinerja yang baik adalah sebagai berikut:

1. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat
2. Kompeten secara professional
3. Kreatif dan inovatif
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah menyerah dalam pekerjaan

6. Selalu mencari perbaikan-perbaikan tetapi tahu kapan harus berhenti
7. Dianggap bernilai oleh atasannya

#### **2.1.6.4 Dimensi Kinerja**

Menurut (Robbins, 2019:260) bahwa ada 5 dimensi kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang terselesaikan.

3. Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat ketidak bergantungnya seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerjanya.

### **2.1.6.5 Indikator kinerja**

Menurut (Robbins, 2019:260) bahwa ada 5 indikator kinerja yaitu:

#### **1. Kualitas kerja**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### **2. Kuantitas kerja**

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang terselesaikan.

#### **3. Ketepatan waktu kerja**

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### **4. Efektivitas**

Efektivitas merupakan tingkat sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### **5. Kemandirian**

Merupakan tingkat ketidak bergantungnya seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 2.7 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam teori atribusi menjelaskan bahwa dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dharmawan (2010) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha- usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam Dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerjanya, maka semakin meningkat pula kinerja para karyawan. Maka dari itu, perusahaan atau organisasi seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan fisik maupun non fisik (Sedarmayanti, 2010). Berkaitan dengan budaya organisasi, hal itu berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik

akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota (Kusdi, 2011).

Pernyataan diatas didukung penelitian yang dilakukan oleh Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018) dan Siagian, T. S., & Khai, H. (2018) bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

2. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
  - a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain- lain (Nitisemito & Sunyoto, 2008). Dimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan memperhatikan kinerja karyawan pada aspek kualitas kerja, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh suatu instansi (Bangun, 2012 & Priansa, 2014). Pernyataan diatas didukung penelitian yang dilakukan oleh Primananda, N., & Djastuti, I. (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Hasbiyadi, dkk. (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja.

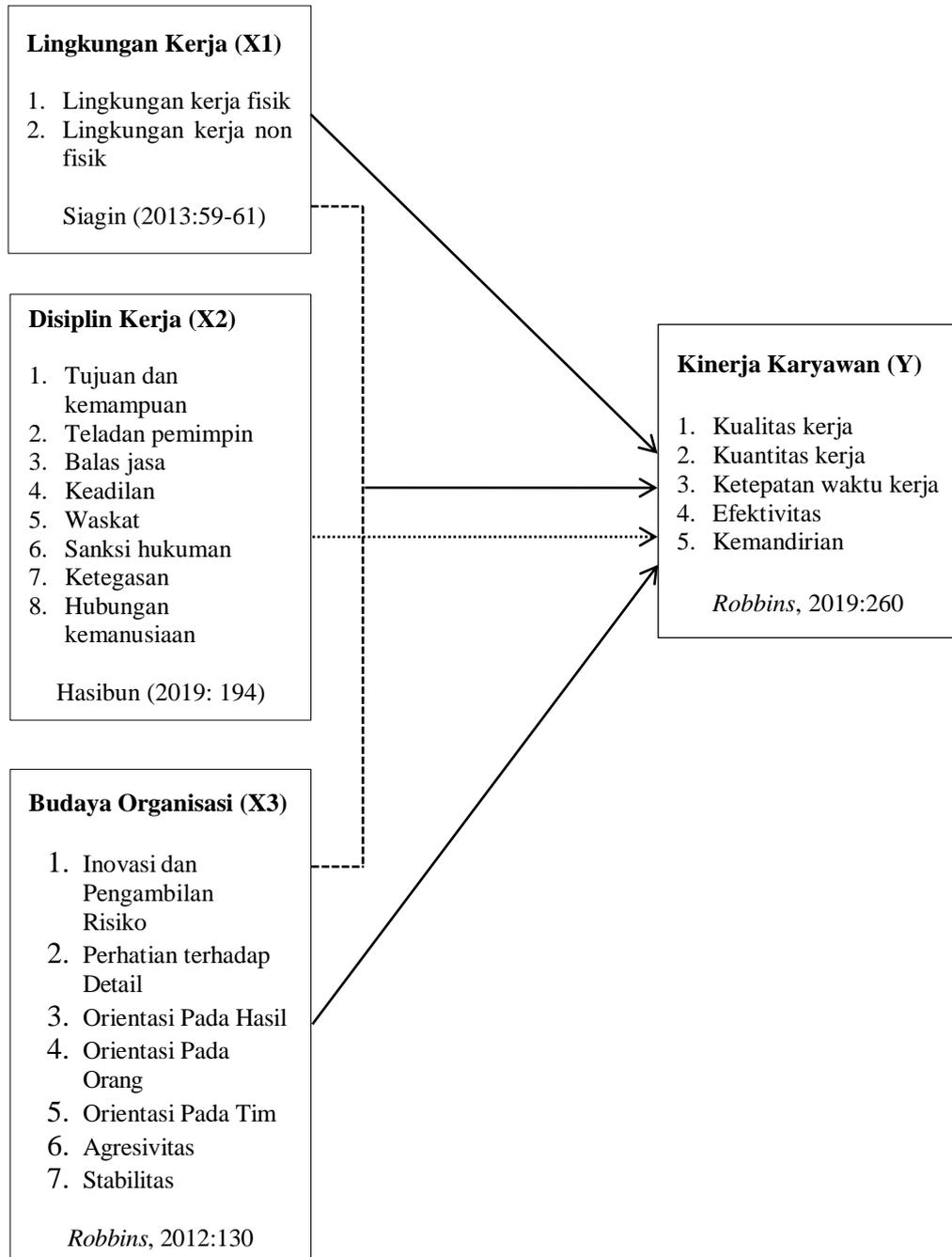
b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama-sama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Pernyataan diatas didukung penelitian yang dilakukan oleh Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. Budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Pernyataan diatas didukung penelitian yang dilakukan oleh Primananda, N., & Djastuti, I. (2015) ; bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Zetira & Esthi (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2.8 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## **2.9 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2010 : 54) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan pada kajian teori dan perumusan masalah, serta kerangka berfikir tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Diduga lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari baik dan tinggi
2. Diduga lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari
3. Diduga lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari.

## **2.2 Metodologi Penelitian**

### **2.2.1 Jenis Data dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian. Data primer dapat berupa opini subjek (orang), hasil observasi terhadap suatu benda (fisik),

kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey kusioner dan wawancara langsung dengan karyawan pada CV. Putra Batanghari.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber sumber yang telah ada. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublis. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada CV. Putra Batanghari. Disamping itu juga dilengkapi dengan penelitian kepustakaan (*Library research*) sebagai data pendukung. Sumber datanya adalah pegawai CV. Putra Batanghari yang menjadi responden penelitian, berbentuk pertanyaan tertutup dimana alternatif jawabannya telah tersedia dari 1-5 berikut ini:

Sangat Rendah	(SR)	Skor 1
Rendah	(R)	Skor 2
Sedang	(S)	Skor 3
Tinggi	(T)	Skor 4
Sangat Tinggi	(ST)	Skor 5

### 2.2.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut :

#### 1. Penelitian pustaka (*library research*)

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, dan

laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan (Sugiyono. 2010: 10).

## 2. Penelitian lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan adalah pengumpulan data praktis dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data atau bahan-bahan tertulis serta mengumpulkan data yang tidak tertulis.

- a. Pengamatan (*observation*) yaitu dengan mempelajari struktur organisasi serta wewenang dan tugas dari tiap-tiap bagian.
- b. Kuesioner yaitu dengan cara mengumpulkan data melalui sejumlah pertanyaan secara tertulis yang disusun sedemikian rupa, sehingga dengan mudah dapat dijawab oleh responden. Dalam cara penyampaian pertanyaan adalah responden harus menjawab pertanyaan secara tertulis atas jumlah pertanyaan yang diajukan.

### 2.2.3 Populasi Dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Putra Batanghari pada tahun 2023 sebanyak 65 orang. Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden.

Menurut Istijanto (2009:224) idimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil. Kuisioner ini berbentuk pertanyaan tertutup dimana alternative jawabannya telah tersedia dari 1-5. Dimana :

Nilai 5	=	Sangat Tinggi
Nilai 4	=	Tinggi
Nilai 3	=	Sedang
Nilai 2	=	Rendah
Nilai 1	=	Sangat Rendah

Responden diharuskan mengisi pilihan jawaban yang telah disediakan oleh penelitian, sementara itu penelitian bertugas menerangkan pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner yang kurang dimengerti responden.

#### **2.2.4 Metode Analisis Data**

Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan nilai data yang dinyatakan skala numerik (Algifari, 2013:9). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis Deskriptif Kuantitatif.

##### **2.2.4.1 Analisa Deskriptif**

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Menurut Umar (2015:23) analisis deskriptif kualitatif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis. Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2015:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Rumus yang digunakan adalah :

Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 65 = 65$$

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= 5 \times 65 \\ &= 325\end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Umar (2013:225) digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{RS} =$$

Dimana :

RS = Rentang Skala

n= Jumlah Sampel

m= Jumlah Alternatif Jawaban Item

Maka :

$$\text{RS} =$$

$$\text{RS} = 52$$

Maka :

65 – 116	Sangat Rendah
117 – 168	Rendah
169 – 220	Sedang
221 – 272	Tinggi
272 – 325	Sangat Tinggi

#### 2.2.4.1.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan menggunakan metode data panel untuk melihat hubungan antara satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas dimana dalam penelitian ini. Kemudian fungsi tersebut dimasukkan kedalam bentuk model regresi linier berganda pada sebagai berikut:

$$Y = \boxed{a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan
a	: Konstanta
b	: Koefisien regresi
X1	: Lingkungan Kerja
X2	: Disiplin
X3	: Budaya Organisasi
	: error

#### **2.2.4.1.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji  $R^2$  atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2 = 0$ ), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila sama sekali. Sementara bila  $R^2 = 1$ , artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila  $R^2 = 1$ , maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi di tentukan oleh  $R^2$ nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

#### **2.2.4.2 Uji Instrumen**

##### **2.2.4.2.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2015:172) validitas merupakan instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner (Ghozali

2018:51). Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson).

Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap a Valid. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

#### **2.2.4.2.2 Uji Reabilitas**

Menurut Sugiyono (2019) Uji Reliabilitas adalah proses pengukuran untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji Reabilitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian, dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuisisioner. Menurut Ghozali dalam Azik dan Masreviastutu(2018), Uji Reabilitas merupakan sebuah angket berupa indikator dari suatu variabel.

Menurut Masri Singarimbun, realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali – untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Dengan kata lain, realibitas

menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai  $r_{xx}$  mendekati angka 1 Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika  $\geq 0.700$

### **2.2.4.3 Uji Hipotesis**

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui (Gujarati dalam Ghazali, 2006: 85).

#### **2.2.4.3.1 Uji F**

Uji F digunakan untuk menganalisis apakah semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan (Kuncoro, 2009: 239). Rumus yang digunakan adalah:

##### **1. Rancangan Hipotesis**

Ha: tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin terhadap kepuasan kinerja

Ho: ada pengaruh signifikan lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin terhadap kepuasan kinerja

##### **2. Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$**

##### **3. Kriteria keputusan**

Jika  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$        $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima terdapat pengaruh  
artinya                              antara kualitas produk dan harga secara simultan  
terhadap kepuasan konsumen.

Jika  $f_{hitung} \leq f_{tabel}$        $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak tidak terdapat  
artinya                              pengaruh antara kualitas produk dan harga secara  
simultan terhadap kepuasan konsumen

#### 2.2.4.3.2 Uji t

Menurut Sujarweni (2015:229) uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelas secara individual (parsial) dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja) yaitu dengan membandingkan  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$ . Langkah-langkah pengujian t adalah :

##### 1. Rancangan Hipotesis

$H_o$ : tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_1$ : ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Y)

##### 2. Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 0.05$

##### 3. Kriteria keputusan

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : artinya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **2.2.4.4 Operasional Variabel**

Operasional Variabel berisi tabel-tabel uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dari dimensi-dimensi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan suatu pengukuran serta skala pengukurannya (Umar 2016:168)

**Tabel 2.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X1)	<p>Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok</p> <p>(Siagian, 2014:59-61)</p>	1. Lingkungan kerja fisik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan dihasilkan yang oleh cahaya lampu di tempat kerja.</li> <li>2. Kondisi sirkulasi udara di dalam tempat kerja.</li> <li>3. Peralatan kerja yang tersedia saat ini sudah memadai mendukung cukup untuk aktivitas kerja.</li> <li>4. Peralatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya didalam perusahaan.</li> <li>5. Berbagai macam fasilitas seperti meja, kursi, wifi, komputer yang diberikan oleh kantor untuk pegawai.</li> <li>6. Tersedianya lahan parkir karyawan khusus</li> <li>7. Fasilitas sarana angkut berupa kendaraan roda dua dan inventaris perusahaan empat.</li> <li>8. Tersedianya sarana angkut yang memadai aktivitas perusahaan</li> </ol>	Ordinal
		2. Lingkungan Kerja Non Fisik	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Hubungan atasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan kemampuannya di perusahaan</li> <li>10. Kemampuan kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan</li> <li>11. Kekompakan rekan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan</li> <li>12. Kenyamanan suasana kerja di ruang</li> </ol>	Ordinal

			perusahaan lingkup	
Disiplin (X2)	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya  (Hasibuan, 2019 :194)	1. Tujuan dan kemampuan	1. Kemampuan pegawai bekerja dengan sungguh- sungguh  2. Disiplin dalam bekerja	Ordinal
		2. Teladan pemimpin	3. Pemimpin memberikan contoh yang baik	Ordinal
		3. Balas jasa	4. Gaji dan kesejahteraan	Ordinal
		4. Keadilan	5. Adil dalam bekerja	Ordinal
		5. Waskat	6. Atasan aktif mengawasi bawahan	Ordinal
		6. Sanksi Hukuman	7. Atasan memberikan petunjuk kepada bawahan	Ordinal
		7. Ketegasan	8. Membuat aturan	Ordinal
		8. Hubungan kemanusiaan	9. Kemampuan pegawai ikut serta dalam menciptakan kedisiplinan ang baik.	Ordinal
Budaya Organisasi (X3)	Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.  (Robbins 2010:21)	1. Inovasi dan pengambilan risiko	1. Melakukan inovasi dan gagasan baru 2. Diberi kebebasan dalam bertindak.	Ordinal
		2. Perhatian pada hal detail	3. Mensosialisasikan visi dan misi organisasi. 4. Menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas 5. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.	Ordinal
		3. Orientasi pada Manfaat	6. Arahan yang jelas mengenai pekerjaan 7. Fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan.	Ordinal
		4. Orientasi pada Orang	8. Insentif bila pekerjaan mencapai target.	Ordinal
		5. Orientasi pada Tim	9. Terjalin komunikasi dengan rekan kerja.	Ordinal
		6. Agresivitas	10. Menyelesaikan pekerjaan secara agresif dan kompetitif	Ordinal
		7. Stabilitas	11. Menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan	Ordinal

Kinerja (Y)	Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kinerja tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.  (Robbins, 2019:260)	1. Kualitas kerja	1. Keterampilan 2. Kemampuan	Ordinal
		2. Kuantitas kerja	3. Kecepatan kerja	Ordinal
		3. Ketepatan waktu kerja	4. Tepat waktu	Ordinal
		4. Efektivitas	5. Anggaran	Ordinal
		5. Kemandirian	6. Komitmen kerja 7. Tanggung Jawab	Ordinal

### BAB III

#### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

##### 3.1 Gambaran Umum CV. Putra Batanghari Jambi

### **3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

CV. Putra Batanghari adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan material pasir. CV. Putra Batanghari didirikan oleh Bapak Indra Gunawan pada tanggal 04 November 2013 yang berlokasi di Jl. Raden Fatah No. 08 Kelurahan Sijenjang Kecamatan Jambi Timur Kota Jambi. Konsep bisnis CV. Putra Batanghari adalah sebagai Total Solution Bussiness Partner yang memiliki visi dan misi sebagai mitra/partner strategis yang sanggup memberikan kepuasan dan kenyamanan bagi personal ataupun corporate customer. Maka dari itu kualitas pasir terbaik dan pelayanan yang baik kepada para konsumen akan menjadi tujuan utama perusahaan ini.

Usaha ini didirikan karena mengingat pembangunan dikota Jambi akan terus dilakukan dan pasir merupakan salah satu material yang dibutuhkan dan akan selalu diminati. Jika melihat kompetitor-kompetitor yang bergerak dibidang usaha yang sama memang sudah cukup banyak. Tetapi perusahaan CV. Putra Batanghari menyiasati dengan inovasi yang berbeda yaitu dengan memberikan pasir dengan kualitas terbaik dengan harga standar serta stock pasir yang cukup memadai sehingga kebutuhan pelanggan dapat terpenuhi. Seiring berjalannya waktu CV. Putra Batanghari akan semakin berkembang dan menjadi perusahaan kepercayaan banyak konsumen yang berada dikota Jambi.

### **3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

Adapun visi dan misi CV. Putra Batanghari adalah sebagai berikut :

1. Visi

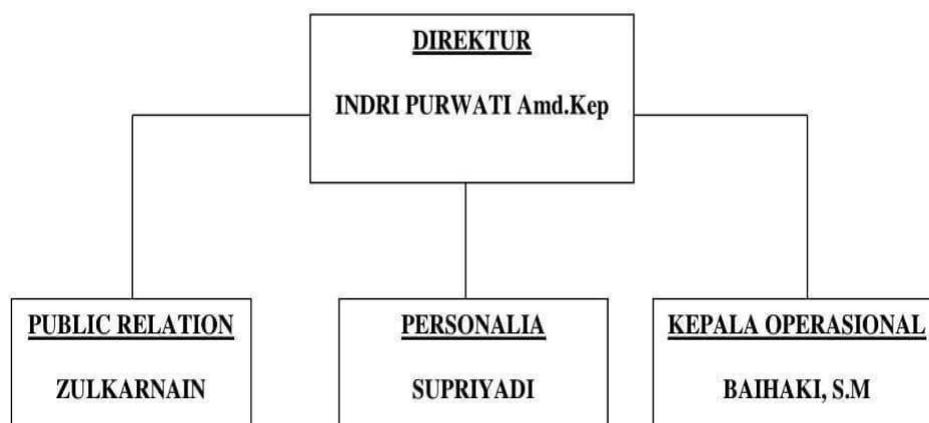
Menjadikan CV. Putra Batanghari sebagai salah satu perusahaan yang dapat dipercaya dengan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya dan sepenuh hati kepada konsumen.

## 2. Misi

Menjalin kerja sama dengan semua perusahaan atau pengusaha yang membutuhkan CV. Putra Batanghari berdasarkan sikap saling membutuhkan dan saling memberikan keuntungan.

### 3.1.3 Struktur CV Putra Batanghari Jambi

Struktur organisasi dalam perusahaan baik perusahaan yang bersifat komersil maupun nonkomersil sangat diperlukan untuk memberikan gambaran tugas, tanggung jawab dan garis koordinator diantara anggota perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Kerjasama ersebut meliputi tugas-tugas yang ditetapkan sebelum dan dalam pelaksanaannya perlu adanya suatu garis ketetapan yang mengatur aktivitas tersebut berjalan sesuai dengan sebagaimana mestinya. Untuk itu perlu adanya wadah yang mengatur hubungan dan kerjasama tersebut.



**Gambar 3.1**  
**Struktur CV Putra Batanghari Jambi**

**Gambar 3.1**  
**Struktur Organisasi**

**1) DIREKTUR**

**Tugas :**

- Melakukan pengawasan terhadap jalannya organisasi perusahaan

- Menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan secara umum yang menyangkut tentang pengambilan keputusan mengenai kebijakan-kebijakan perusahaan
- Membuat rencana-rencana perusahaan baik jangka pendek maupun Jangka panjang
- Mengkoordinir semua kegiatan yang ada dalam perusahaan
- Menyetujui anggaran belanja tahunan perusahaan
- Melakukan pengadaan rapat dengan semua jajaran pada perusahaan tersebut.

## **2) PUBLIC RELATION**

### **Tugas :**

- Melakukan berbagai kerja sama dengan semua media untuk kepentingan perusahaan.
- Meriset perilaku publik, data-data dari hasil riset terkait dapat digunakan untuk merancang strategi public relation perusahaan dalam mempengaruhi dan meyakinkan publik tentang pentingnya perusahaan bagi mereka.
- Merespon ketertarikan publik terhadap perusahaan, untuk menyampaikan berbagai pesan terencana untuk meningkatkan.
- Melakukan identifikasi dan evaluasi atas berbagai isu yang sekiranya akan berdampak terhadap perusahaan Menjaga dan menciptakan kepercayaan konsumen melalui berbagai cara
- Menjalin hubungan dengan individu-individu dari berbagai kelompok golongan dan budaya
- Membuat agenda acara yang disesuaikan dengan target marketnya

- Memadukan aktifitas pemasaran dengan mengadakan kegiatan khusus sekaligus membangun citra publik yang positif.

### **3) PERSONALIA**

#### **Tugas :**

- Mengatur dan bertanggung jawab terhadap data karyawan
- Mengelola absensi atau daftar hadir karyawan, mencatat cuti dan filing dokumen
- Melakukan sosialisasi dan koordinasi
- Menyiapkan perjanjian kerja dengan karyawan baru
- Penerimaan tenaga kerja koordinasi dengan labour supply
- Menyiapkan internal letter dan outgoing letter
- Memperbaharui atau update dan record data

### **4) ACCOUNTING**

#### **Tugas :**

- Melakukan posting jurnal operasional
- Membuat pembukuan dari transaksi keuangan perusahaan
- Membuat laporan keuangan
- Memasukan dokumen kedalam sistem yang telah disediakan oleh perusahaan
- Melakukan verifikasi kelengkapan dokumen keuangan perusahaan  
Menyusun laporan mengenai perpajakan perusahaan
- Melakukan rekonsiliasi dan penyesuaian data
- Melakukan perhitungan gaji karyawan perusahaan

- Melakukan komunikasi dengan pihak internal dan eksternal yang Ada hubungannya dengan hal perbankan ataupun keuangan perusahaan

## **5) PURCASHING**

### **Tugas :**

- Memastikan barang yang dipesan tiba diwaktu yang telah ditentukan
- Menerima kedatangan barang dan mengecek kualitasnya
- Melakukan pembayaran atas barang yang dibeli
- Dokumentasi faktur, purchase order dan invoice
- Melakukan pelaporan atas pembelian yang dilakukan
- Melakukan kontrol atas ketersediaan barang
- Menjalin hubungan baik dengan para vendor.

## **6) OPERATIONAL**

### **Tugas :**

- Mengurus semua masalah yang terjadi dikantor misalnya mati lampu, jaringan wifi dan lain-lain
- Membantu HRD dalam melakukan pengecekan karyawan yang tidak hadir
- Mengurus perizinan perusahaan
- Membantu berbagai jenis pekerjaan dikantor
- Memastikan barang yg dimuat sesuai pesanan
- Menginformasikan ke konsumen terkait pengiriman barang
- Membuat surat jalan bagi supir
- Membuat laporan harian
- Mengatur muatan ke truck sesuai kapasitas masing-masing

- Mengurus legalitas perusahaan.

## **7) ADMINISTRASI**

### **Tugas :**

- Membuat surat keperluan kantor seperti surat perintah kerja, penawaran barang dan jasa, surat penjualan dan lain sebagainya
- Mengelola dokumen perusahaan
- Melakukan entry data seperti mengetik, mengedit dan mengoreksi data perusahaan
- Melakukan pengarsipan data
- Mencatat dan memastikan persediaan alat tulis kantor tersedia dengan lengkap
- Membalas email atas nama perwakilan perusahaan
- Menyelesaikan masalah administrasi dengan mengkoordinasikan
- Menyiapkan agenda untuk kegiatan-kegiatan kantor

## **8) MARKETING**

### **Tugas :**

- Analisis produk yang akan dipasarkan
- Menetapkan harga produk yang akan dipasarkan
- Merancang strategi promosi
- Merancang strategi digital marketing
- Memastikan kepuasan konsumen
- Menawarkan produk kepada konsumen
- Melayani dan menjaga hubungan baik dengan konsumen

- Merekap data penjualan
- Menganalisis dan menentukan target pasar

## **9) LOGISTIC**

### **Tugas :**

- Mendistribusikan dan menyimpan stok barang baik yang akan keluar dari gudang maupun barang yang baru saja akan masuk ke gudang
- Melaksanakan dan mengendalikan proses penyimpanan barang
- Mendistribusikan barang sampai ke tangan konsumen
- Melayani serta memberikan informasi data inventaris gudang
- Menentukan sistem logistik dari perusahaan

## **10) SECURITY**

### **Tugas :**

- Melakukan pemantauan peralatan perusahaan untuk memastikan
- Keamanan untuk mencegah kerugian atau kerusakan yang disengaja
- Kontrol keamanan dengan keliling melakukan pengecekan saat malam hari
- Melengkapi laporan dengan mencatat pengamatan, informasi, kejadian Dan kegiatan pengawasan
- Mencegah dan deteksi dini penyusupan, dengan memeriksa terlebih dahulu orang yang bukan karyawan saat masuk ke perusahaan
- Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan perusahaan.

## **11) MECHANIC**

### **Tugas :**

- Melakukan perawatan rutin kendaraan dan alat berat yang ada di perusahaan

- Menganalisis dan mendiagnosis kerusakan kendaraan dan alat berat yang adadi perusahaan
- Melakukan perbaikan umum atau khusus dan mengganti bagian yang rusak
- Membuat anggaran biaya perbaikan dan mencatat bagian-bagian yang harus dibeli
- Membuat jadwal pengecekan rutin kendaraan dan alat berat yang ada diperusahaan
- Memastikan alat yang ada pada truck dan alat berat berfungsi dengan baik.

## **12) EXCAV 1**

### **Tugas :**

- Mengoprasikan ekskavator untuk memasukan material pasir kedalam truck
- Melaporkan jika terjadi kerusakan pada ekskavator
- Menjaga kesehatan ekskavator
- Memastikan mesin ekskavator dalam keadaan mati saat tidak digunakan
- Melakukan pemeriksaan standar rutin sebelum menggunakan eksavator.

### **3.1.4 Aspek Produksi**

#### 1) Alokasi Usaha

Dalam menjalankan kegiatan usahanya CV. Putra Batanghari di Jl.Raden Fattah No.08 Kelurahan Sijinjang Kecamatan Jambi Timur Kota Jambi.

#### 2) Fasilitas dan Peralatan

Dalam kegiatan usaha ini kami menggunakan fasilitas yang diperoleh dari modal sendiri, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Fasilitas Dan Peralatan**

<b>No</b>	<b>NAMA PERALATAN</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Excavator Caterpillar D260	3 Unit
2	Excavator Hitachi 210Lc	1 Unit
3	Tug Boat	2 Unit
4	Ponton BG.Ria 400 m3	1 Unit
5	Ponton BG. Fortune 1.000 m3	1 Unit
6	Ponton BG.Pride 1.000 m3	1 Unit
7	Mesin Sedot 500 PK	7 Unit
8	Mesin Sedot Diesel S1115	1 Unit
9	Mobil Canter PS HD125	6 Unit

3) Jadwal Operasional

CV.Putra Batanghari dalam menjalankan kegiatan usahanya telah menetapkan jadwal kegiatan usaha sebagai berikut:

Operasional : Setiap Hari, dari Senin s/d Minggu

Buka : Pukul 06.00 WI

Tutup : Pukul 23.00 WIB

4) Kemampuan Produksi

CV. Putra Batanghari telah berusaha semaksimal mungkin untuk menunjang kepuasan konsumennya dalam penyediaan barang yaitu dengan menyediakan fasilitas untuk kegiatan usaha antara lain:

a. Ponton BG.Fortune dengan kapasitas isi: 1000 m3

b. Ponton BG.Pride dengan kapasitas isi : 1.000 m3

c. Ponton BG.Ria dengan kapasitas isi: 500 m3

Dengan demikian kami mampu menyediakan barang sebanyak 1.520 m3/hari sehingga kepuasan konsumen selalu terjaga dan terpenuhi.

5) Jenis Usaha yang Dikelola

CV.Putra Batanghari bergerak dibidang jasa pertambangan yaitu penyedia bahan bangunan seperti pasir halus, pasir sedang, pasir kasar, batu kerikil, dll. Kami memilih usaha dibidang jasa pertambangan karena usaha ini disesuaikan dengan kebutuhan dan dengan skill yang kami miliki serta faktor pendukung yang memadai untuk mengembangkan usaha ini.

6) Jenis Usaha yang Direncanakan

Kami sepakat untuk membuat suatu usaha dibidang jasa pertambangan yaitu pengadaan bahan material dengan jenis material seperti pasir halus, pasir sedang, pasir kasar, batu kerikil, dll. Kami yakin usaha ini akan berkembang dengan baik karena kami sudah menjalin kerjasama dengan beberapa pengusaha, toko bahan bangunan dan leveransir yang ada

Kegiatan Pasar dan Pemasaran

7) Lingkungan Usaha

Di Jambi jenis usaha dibidang jasa pertambangan khususnya pengadaan material atau bahan bangunan sangat menjanjikan, karena jasa pertambangan adalah salah satu kebutuhan manusia pada umumnya, ditambah lagi dengan banyaknya jumlah tenaga kerja sekitar lebih dari 500 orang penduduk di Jambi dan sekitarnya. Oleh karena itu kami bertekad mengembangkan usaha jasa pertambangan atau pengadaan bahan bangunan karena ditunjang dari banyaknya peluang dalam mengembangkan usaha ini.

8) Kondisi Pasar

Jika melihat kompetitor-kompetitor yang bergerak dibidang usaha yang sama memang sudah cukup banyak. Tetapi, kami menyiasatinya dengan

inovasi yang berbeda dari produk-produk yang sudah ada. Yaitu, dengan inovasi beragam pilihan jenis pasir, pengadaan batu kerikil dan dengan harga yang standar serta stock barang yang cukup memadai sehingga kebutuhan pelanggan dapat dipenuhi. Dengan demikian, kami yakin produk yang kami miliki dapat bersaing dan laku dipasaran serta mampu memuaskan para pelanggannya.

#### 9) Rencana Pemasaran

Seiring berjalanya waktu kami telah dipercaya dari pengusaha maupun konsumen yang berada disekitar Kota Jambi, dengan berkembangnya kegiatan usaha, dengan demikian sudah menjadi tanggungjawab kami untuk meluaskan kegiatan usaha khususnya pemasaran produk kami yang semula hanya diwilayah sekitar sehingga kedepan kami akan berusaha menjangkau daerah- daerah yang lebih luas

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian peneliti telah menyebarkan kuisioner sebanyak 65 orang pada CV. Putra Batanghari Jambi di dapat karakteristik responden sebagai berikut :

#### 4.1.1 Karakteristik Responden

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat di tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persen (%)
1	Laki-laki	47	72,3
2	Perempuan	23	27,7
<b>Jumlah</b>		<b>65</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini di dominasi laki-laki yaitu sebanyak 47 orang atau 72,3% sedangkan perempuan sebanyak 23 orang atau 27,7%.

##### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Menurut Usia**

No	Usia	Jumlah Responden	Persen (%)
1	>20 Tahun	12	18,5
2	20-25 Tahun	23	35,4
3	25-30 Tahun	15	23,1

4	<30 Tahun	15	23,1
<b>Jumlah</b>		<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diatas proporsi responden menurut umur yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah responden yang berumur antara 20-25 tahun yaitu sebesar 23 orang atau 35,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV. Putra Batanghari Jambi adalah berumur 20-25 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Menurut Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persen (%)
1	SMA/SMK	16	24,6
2	D3	14	21,5
3	S1	34	52,3
4	S2	1	1,6
<b>Jumlah</b>		<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa pendidikan terakhir karyawan CV. Putra Batanghari Jambi rata-rata di dominasi dengan pendidikan S1 sebanyak 34 orang, dengan persentase 52,3%, tamatan SMA/SMK sebanyak 16 orang atau sebesar 24,6%, tamatan D3 sebanyak 14 orang atau sebesar 21,5%, tamatan S2 sebanyak 1 orang atau sebesar 1,6% .

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja**

No	Lama bekerja	Jumlah Responden	Persen (%)
1	> 1 Tahun	18	27,7
2	1-5 Tahun	17	26,2
3	5-10 Tahun	14	21,5
4	< 10 Tahun	16	24,6
<b>Jumlah</b>		<b>65</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diketahui bahwa sebagian besar responden berdasarkan waktu lamanya masa kerja menjadi karyawan CV Putra Batanghari Jambi, yaitu sebanyak 18 responden atau sebesar 27,7% nya telah menjadi karyawan CV Putra Batanghari Jambi selama > 1 Tahun. Sedangkan karyawan yang masa kerjanya 1-5 tahun, 5-10 tahun dan < 10 tahun masing-masing berjumlah 17, 14 dan 16 responden atau sebesar 26,2%, 21,5% dan 24,6%.

#### **4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian**

Deskriptif variabel digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, disiplin, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Berikut adalah gambaran variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan akan disajikan pada tabel sebagai berikut :

##### **4.1.2.1 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja**

Variabel lingkungan kerja fisik terdiri dari 2 sub indikator yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Untuk lebih lengkapnya

distribusi dari tiap-tiap sub indikator akan dijabarkan pada tabel dibawah ini:

### 1. Lingkungan Kerja Fisik

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Melalui Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		
		5	4	3	2	1		
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>								
1.	Penerangan dihasilkan yang oleh cahaya lampu di tempat kerja.	<b>20</b> <b>(100)</b>	<b>31</b> <b>(124)</b>	<b>9</b> <b>(27)</b>	<b>2</b> <b>(4)</b>	<b>3</b> <b>(3)</b>	<b>258</b>	<b>Tinggi</b>
2.	Kondisi sirkulasi udara di dalam tempat kerja.	<b>17</b> <b>(85)</b>	<b>41</b> <b>(164)</b>	<b>5</b> <b>(45)</b>	<b>1</b> <b>(2)</b>	<b>1</b> <b>(1)</b>	<b>297</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
3.	Peralatan kerja yang tersedia saat ini sudah memadai mendukung cukup untuk aktivitas kerja.	<b>15</b> <b>(75)</b>	<b>35</b> <b>(140)</b>	<b>10</b> <b>(30)</b>	<b>3</b> <b>(6)</b>	<b>2</b> <b>(2)</b>	<b>253</b>	<b>Tinggi</b>
4.	Peralatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya didalam perusahaan.	<b>22</b> <b>(110)</b>	<b>32</b> <b>(128)</b>	<b>7</b> <b>(21)</b>	<b>2</b> <b>(4)</b>	<b>2</b> <b>(2)</b>	<b>265</b>	<b>Tinggi</b>
5.	Berbagai macam fasilitas seperti meja, kursi, wifi, komputer yang diberikan oleh kantor untuk pegawai.	<b>20</b> <b>(100)</b>	<b>28</b> <b>(112)</b>	<b>13</b> <b>(39)</b>	<b>2</b> <b>(4)</b>	<b>2</b> <b>(2)</b>	<b>257</b>	<b>Tinggi</b>
6.	Persediaan lahan parkir karyawan khusus.	<b>17</b> <b>(85)</b>	<b>36</b> <b>(144)</b>	<b>8</b> <b>(24)</b>	<b>2</b> <b>(4)</b>	<b>2</b> <b>(2)</b>	<b>259</b>	<b>Tinggi</b>
7.	Fasilitas sarana angkut berupa kendaraan roda dua dan inventaris perusahaan empat.	<b>13</b> <b>(65)</b>	<b>34</b> <b>(136)</b>	<b>10</b> <b>(30)</b>	<b>4</b> <b>(8)</b>	<b>4</b> <b>(4)</b>	<b>243</b>	<b>Tinggi</b>
8.	Tersedianya sarana	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>247</b>	<b>Tinggi</b>

	angkut yang memadai aktivitas perusahaan	(75)	(112)	(45)	(12)	(3)		
<b>Total Skor Rata-rata</b>							<b>259,8</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025

Tabel 4.5 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap lingkungan kerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi melalui indikator lingkungan kerja fisik.

Dimensi lingkungan kerja yang diwakili indikator yang diberikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, indikator berupa lingkungan kerja fisik memiliki nilai total skor rata-rata 259,8 dari delapan pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh lingkungan kerja mampu membuat responden setuju.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Melalui Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		
		5	4	3	2	1		
<b>Lingkungan Kerja NonFisik</b>								
9.	Hubungan atasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan kemampuannya di perusahaan.	<b>15</b> (75)	<b>39</b> (156)	<b>7</b> (21)	<b>2</b> (4)	<b>2</b> (2)	<b>258</b>	<b>Tinggi</b>
10.	Kemampuan kerjasama antar karyawan dalam	<b>19</b> (95)	<b>37</b> (148)	<b>5</b> (15)	<b>2</b> (4)	<b>7</b> (7)	<b>269</b>	<b>Tinggi</b>

	menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.							
11.	Kekompakan rekan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.	<b>21</b> <b>(105)</b>	<b>36</b> <b>(144)</b>	<b>7</b> <b>(21)</b>		<b>1</b> <b>(1)</b>	<b>271</b>	<b>Tinggi</b>
12.	Kenyamanan suasana kerja di ruang perusahaan lingkup.	<b>15</b> <b>(75)</b>	<b>39</b> <b>(156)</b>	<b>8</b> <b>(24)</b>	<b>2</b> <b>(4)</b>	<b>2</b> <b>(2)</b>	<b>258</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Total Skor Rata-rata</b>							<b>264</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Tabel 4.6 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap lingkungan kerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, melalui indikator lingkungan kerja non fisik.

Dimensi lingkungan kerja yang diwakili indikator yang diberikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, indikator berupa lingkungan kerja non fisik memiliki nilai total skor rata-rata 264 dari delapan pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh lingkungan kerja mampu membuat responden setuju.

Berdasarkan analisis Lingkungan Kerja yang dilakukan pada CV Putra Batanghari mendapatkan hasil rekapitulasi sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Rekapitulasi Analisis Lingkungan Kerja pada CV Putra Batanghari**

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
	<b>Lingkungan Kerja</b>		
1	Lingkungan Kerja Fisik	259,8	Tinggi

2	Lingkungan Kerja Non Fisik	264	Tinggi
---	----------------------------	-----	--------

Berdasarkan tabel 4.7 dari kedua indikator dapat diketahui bahwa dengan indikator lingkungan kerja non fisik sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 264 dan dinilai Setuju oleh responden. Sedangkan yang terendah dengan indikator lingkungan kerja fisik yaitu memiliki skor sebesar 259,8 dan di nilai Setuju oleh Karyawan CV Putra Batanghari.

#### 4.1.2.2 Deskripsi Variabel Disiplin

Variabel lingkungan kerja fisik terdiri dari 8 sub indikator yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Untuk lebih lengkapnya distribusi dari tiap-tiap sub indikator akan dijabarkan pada tabel dibawah ini:

##### 1. Tujuan dan kemampuan

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin Melalui Indikator Tujuan dan kemampuan**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		
		5	4	3	2	1		
<b>Tujuan dan kemampuan</b>								
1.	Kemampuan pegawai bekerja dengan sungguh- sungguh.	15 (75)	41 (164)	6 (18)	1 (2)	2 (2)	261	Tinggi
2.	Disiplin dalam bekerja	18 (90)	37 (148)	7 (21)	1 (2)	5 (5)	266	Tinggi
<b>Total Skor Rata-rata</b>							<b>263,5</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Tabel 4.8 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap disiplin menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang berikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang

diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, melalui indikator tujuan dan kemampuan.

Dimensi disiplin yang diwakili indikator yang berikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, indikator berupa tujuan dan kemampuan memiliki nilai 261 dan 266 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden setuju.

## 2. Teladan pemimpin

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin Melalui Indikator Teladan pemimpin**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		
		5	4	3	2	1		
<b>Teladan pemimpin</b>								
3.	Pemimpin memberikan contoh yang baik	17 (85)	37 (148)	9 (27)	1 (2)	1 (1)	263	Tinggi
<b>Total Skor Rata-rata</b>							<b>263</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Tabel 4.9 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap disiplin menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang berikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, melalui indikator teladan pemimpin.

Dimensi disiplin yang diwakili indikator yang berikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, indikator berupa teladan pemimpin memiliki nilai 263

pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden setuju.

### 3. Balas Jasa

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin Melalui Indikator Balas Jasa**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		
		5	4	3	2	1		
<b>Balas jasa</b>								
4.	Gaji dan kesejahteraan	12 (60)	36 (144)	13 (39)	2 (4)	2 (2)	249	Tinggi
<b>Total Skor Rata-rata</b>							<b>249</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Tabel 4.10 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap disiplin menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang berikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, melalui indikator balas jasa.

Dimensi disiplin yang diwakili indikator yang berikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukan kondisi yang tinggi, indikator berupa balas jasa memiliki nilai 249 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden setuju.

### 4. Keadilan

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin Melalui Indikator Keadilan**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		

		5	4	3	2	1		
<b>Keadilan</b>								
5.	Adil dalam bekerja	12 (60)	36 (144)	15 (45)	1 (2)	1 (1)	252	Tinggi
<b>Total Skor Rata-rata</b>							<b>252</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Tabel 4.11 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap disiplin menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, melalui indikator balas jasa.

Dimensi disiplin yang diwakili indikator yang diberikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, indikator berupa balas jasa memiliki nilai 252 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden setuju.

## 5. Waskat

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin Melalui Indikator Waskat**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		
		5	4	3	2	1		
<b>Waskat</b>								
6.	Atasan aktif mengawasi bawahan	12 (60)	36 (144)	14 (43)	1 (2)	2 (1)	250	Tinggi
<b>Total Skor Rata-rata</b>							<b>250</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Tabel 4.12 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap disiplin menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang

diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, melalui indikator waskat.

Dimensi disiplin yang diwakili indikator yang berikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, indikator berupa waskat memiliki nilai 250 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden setuju.

## 6. Sanksi Hukuman

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin Melalui Indikator Sanksi Hukuman**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		
		5	4	3	2	1		
<b>Sanksi Hukuman</b>								
7.	Atasan memberikan petunjuk kepada bawahan	14 (70)	40 (160)	9 (27)	1 (2)	1 (1)	260	Tinggi
<b>Total Skor Rata-rata</b>							<b>260</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Tabel 4.13 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap disiplin menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang berikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, melalui indikator sanksi hukuman.

Dimensi disiplin yang diwakili indikator yang berikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, indikator berupa sanksi hukuman memiliki nilai 260

pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden setuju.

## 7. Ketegasan

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin Melalui Indikator Ketegasan**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		
		5	4	3	2	1		
<b>Ketegasan</b>								
8.	Membuat aturan	11 (55)	40 (160)	12 (36)	1 (2)	1 (1)	254	Tinggi
<b>Total Skor Rata-rata</b>							<b>254</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Tabel 4.14 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap disiplin menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang berikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, melalui indikator ketegasan.

Dimensi disiplin yang diwakili indikator yang berikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukan kondisi yang tinggi, indikator berupa ketegasan memiliki nilai 254 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden setuju.

## 8. Hubungan kemanusiaan

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin Melalui Indikator Hubungan kemanusiaan**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		
		5	4	3	2	1		
<b>Hubungan kemanusiaan</b>								
9.	Kemampuan pegawai ikut serta dalam menciptakan kedisiplinan ang baik.	17 (85)	36 (108)	9 (27)	1 (2)	2 (2)	224	Tinggi
<b>Total Skor Rata-rata</b>							<b>224</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Tabel 4.15 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap disiplin menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang berikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, melalui indikator hubungan kemanusiaan.

Dimensi disiplin yang diwakili indikator yang berikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukan kondisi yang tinggi, indikator berupa hubungan kemanusiaan memiliki nilai 224 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden setuju.

Berdasarkan analisis disiplin yang dilakukan terhadap CV Putra Batanghari mendapatkan hasil rekapitulasi sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Rekapitulasi Analisis Disiplin pada CV Putra Batanghari**

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
	<b>Disiplin</b>		

1	Tujuan dan kemampuan	263,5	Tinggi
2	Teladan pemimpin	263	Tinggi
3	Balas jasa	249	Tinggi
4	Keadilan	252	Tinggi
5	Waskat	250	Tinggi
6	Sanksi Hukuman	260	Tinggi
7	Ketegasan	254	Tinggi
8	Hubungan Kemanusiaan	224	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.16 dari kedelapan indikator dapat diketahui bahwa dengan indikator Tujuan dan kemampuan sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 263,5 dan dinilai Setuju oleh responden. Sedangkan yang terendah dengan indikator hubungan Kemanusiaan yaitu memiliki skor sebesar 224 dan di nilai Setuju oleh Karyawan CV Putra Batanghari.

#### **4.1.2.3 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi**

Variabel Budaya Organisasi terdiri dari 7 sub indikator yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada hal detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, agresivitas dan stabilitas. Untuk lebih lengkapnya distribusi dari tiap-tiap sub indikator akan dijabarkan pada tabel dibawah ini:

#### **1. Inovasi dan pengambilan risiko**

**Tabel 4.17**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Budaya Organisasi Melalui Indikator**  
**Hubungan kemanusiaan**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		
		5	4	3	2	1		
<b>Inovasi dan pengambilan risiko</b>								
1.	Melakukan inovasi dan gagasan baru	13 (65)	38 (152)	12 (36)	1 (2)	1 (1)	256	Tinggi
2.	Diberi kebebasan dalam bertindak.	13 (65)	38 (152)	11 (33)	1 (2)	2 (1)	253	Tinggi
<b>Total Skor Rata-rata</b>							<b>254,5</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Tabel 4.17 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap budaya organisasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang berikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, melalui indikator inovas pengambilan risiko.

Dimensi budaya organisasi yang diwakili indikator yang berikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, indikator berupa inovas pengambilan risiko memiliki nilai 256 dan 253 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh budaya organisasi mampu membuat responden setuju.

## 2. Perhatian pada hal detail

**Tabel 4.18**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Budaya Organisasi Melalui Indikator**  
**Perhatian pada hal detail**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		
		5	4	3	2	1		
<b>Perhatian pada hal detail</b>								
3.	Mensosialisasikan visi dan misi organisasi.	15 (75)	46 (184)	6 (18)		2 (2)	279	Sangat Tinggi
4.	Menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas	15 (75)	36 (144)	11 (33)	1 (2)	2 (2)	256	Tinggi
5.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.	13 (65)	41 (164)	9 (27)		2 (2)	258	Tinggi
<b>Total Skor Rata-rata</b>							<b>264,3</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Tabel 4.18 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap budaya organisasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang berikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, melalui perhatian pada hal detail.

Dimensi budaya organisasi yang diwakili indikator yang berikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, indikator berupa perhatian pada hal detail memiliki total skor rata-rata 264,3 artinya indikator yang diberikan oleh budaya organisasi mampu membuat responden setuju.

### 3. Orientasi pada hasil

**Tabel 4.19**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Budaya Organisasi Melalui Indikator**  
**Orientasi pada hasil**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		
		5	4	3	2	1		
<b>Orientasi pada hasil</b>								
6.	Arahan yang jelas mengenai pekerjaan	20 (100)	39 (156)	4 (12)	2 (4)	1 (2)	274	Sangat Tinggi
7.	Fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan.	15 (75)	39 (156)	8 (24)	2 (4)	1 (1)	260	Tinggi
<b>Total Skor Rata-rata</b>							<b>267</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Tabel 4.19 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap budaya organisasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang berikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, melalui indikator inovas orientasi pada hasil.

Dimensi budaya organisasi yang diwakili indikator yang berikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, indikator berupa orientasi pada hasil memiliki nilai 274 dan 260 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh budaya organisasi mampu membuat responden setuju.

#### **4. Orientasi pada Orang**

**Tabel 4.20**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Budaya Organisasi Melalui Indikator**  
**Orientasi pada Orang**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		
		5	4	3	2	1		
<b>Orientasi pada Orang</b>								
8.	Insentif bila pekerjaan mencapai target.	17 (85)	33 (132)	13 (39)		2 (2)	258	Tinggi
<b>Total Skor Rata-rata</b>							<b>258</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Tabel 4.20 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap budaya organisasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, melalui indikator orientasi pada orang.

Dimensi budaya organisasi yang diwakili indikator yang diberikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, indikator berupa orientasi pada orang memiliki nilai 258, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden setuju.

#### 5. Orientasi pada Tim

**Tabel 4.21**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Budaya Organisasi Melalui Indikator**  
**Orientasi pada Tim**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		
		5	4	3	2	1		
<b>Orientasi pada Tim</b>								
9.	Terjalin komunikasi dengan rekan kerja.	18 (90)	36 (144)	9 (27)	1 (2)	1 (1)	264	Tinggi
<b>Total Skor Rata-rata</b>							<b>264</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Tabel 4.21 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan

responden terhadap budaya organisasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang berikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, melalui indikator orientasi pada tim.

Dimensi budaya organisasi yang diwakili indikator yang diberikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, indikator berupa orientasi pada tim memiliki nilai 264, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden setuju.

## 6. Agresivitas

**Tabel 4.22**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Budaya Organisasi Melalui Indikator Agresivitas**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		
		5	4	3	2	1		
<b>Agresivitas</b>								
10.	Menyelesaikan pekerjaan secara agresif dan kompetitif	14 (70)	37 (148)	12 (36)		2 (2)	256	Tinggi
<b>Total Skor Rata-rata</b>							<b>256</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Tabel 4.22 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap budaya organisasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang berikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, melalui indikator agresivitas.

Dimensi budaya organisasi yang diwakili indikator yang diberikan

CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, indikator berupa agresivitas memiliki nilai 256, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden setuju.

## 7. Stabilitas

**Tabel 4.23**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Budaya Organisasi Melalui Indikator Stabilitas**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		
		5	4	3	2	1		
<b>Stabilitas</b>								
11.	Menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan	11 (55)	35 (140)	14 (42)	3 (6)	2 (2)	245	Tinggi
<b>Total Skor Rata-Rata</b>							<b>245</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Tabel 4.23 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap budaya organisasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang berikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, melalui indikator stabilitas.

Dimensi budaya organisasi yang diwakili indikator yang diberikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, indikator berupa stabilitas memiliki nilai 245, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden setuju. Berdasarkan analisis disiplin yang dilakukan terhadap CV Putra Batanghari mendapatkan hasil rekapitulasi sebagai berikut:

**Tabel 4.24**

### Rekapitulasi Analisis Budaya Organisasi pada CV Putra Batanghari

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
	<b>Budaya Organisasi</b>		
1	Inovasi pengambilan risiko	254,5	Tinggi
2	Perhatian pada hal detail	264,3	Tinggi
3	Orientasi pada hasil	267	Tinggi
4	Orientasi pada orang	258	Tinggi
5	Orientasi pada tim	264	Tinggi
6	Agresivitas	256	Tinggi
7	Stabilitas	245	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.24 dari kedelapan indikator dapat diketahui bahwa dengan indikator Orientasi pada hasil sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 267 dan dinilai Setuju oleh responden. Sedangkan yang terendah dengan indikator Stabilitas yaitu memiliki skor sebesar 245 dan di nilai Setuju oleh Karyawan CV Putra Batanghari.

#### 4.1.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel Kinerja terdiri dari 5 sub indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu kerja, efektivitas dan kemandirian. Untuk lebih lengkapnya distribusi dari tiap-tiap sub indikator akan dijabarkan pada tabel dibawah ini:

##### 1. Kualitas kerja

**Tabel 4.25**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Melalui Indikator**  
**Kualitas kerja**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		
		5	4	3	2	1		
<b>Kualitas kerja</b>								
1.	Keterampilan	11 (55)	44 (176)	7 (21)	1 (2)	2 (2)	256	Tinggi
2.	Kemampuan	12 (60)	47 (188)	5 (15)		1 (2)	265	Tinggi
<b>Total Skor Rata-rata</b>							<b>260,5</b>	<b>Tinggi</b>

Tabel 4.25 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan

responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang berikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, melalui indikator kualitas kerja.

Dimensi kinerja yang diwakili indikator yang berikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, indikator berupa kualitas kerja memiliki nilai 256 dan 265 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh kinerja mampu membuat responden setuju.

## 2. Kuantitas kerja

**Tabel 4.26**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Melalui Indikator**  
**Kuantitas kerja**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		
		5	4	3	2	1		
<b>Kuantitas kerja</b>								
3.	Kecepatan kerja	13 (65)	41 (164)	9 (27)		2 (2)	258	Tinggi
<b>Total Skor Rata-rata</b>							<b>258</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Tabel 4.26 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang berikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, melalui indikator kuantitas kerja.

Dimensi kinerja yang diwakili indikator yang berikan CV Putra

Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, indikator berupa kuantitas kerja memiliki nilai 258 artinya indikator yang diberikan oleh kinerja mampu membuat responden setuju.

### 3. Ketepatan waktu kerja

**Tabel 4.27**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Melalui Indikator**  
**Ketepatan waktu kerja**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		
		5	4	3	2	1		
<b>Ketepatan waktu kerja</b>								
4.	Tepat waktu	16 (80)	35 (140)	12 (36)	1 (2)	1 (1)	259	Tinggi
<b>Total Skor Rata-rata</b>							<b>259</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Tabel 4.27 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, melalui indikator ketepatan waktu kerja.

Dimensi kinerja yang diwakili indikator yang diberikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, indikator berupa ketepatan waktu kerja memiliki nilai 259 artinya indikator yang diberikan oleh kinerja mampu membuat responden setuju.

### 4. Efektivitas

**Tabel 4.28**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Melalui Indikator**  
**Efektivitas**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		
		5	4	3	2	1		
<b>Efektivitas</b>								
5.	Anggaran	6 (30)	42 (168)	13 (39)	2 (4)	2 (2)	243	Tinggi
<b>Total Skor Rata-rata</b>							<b>243</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Tabel 4.28 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, melalui indikator efektivitas.

Dimensi kinerja yang diwakili indikator yang diberikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, indikator berupa efektivitas memiliki nilai 243 artinya indikator yang diberikan oleh kinerja mampu membuat responden setuju.

## 5. Kemandirian

**Tabel 4.29**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Melalui Indikator**  
**Kemandirian**

NO.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SB	B	CB	TB	STB		
		5	4	3	2	1		
<b>Kemandirian</b>								
6.	Komitmen kerja	14 (70)	43 (172)	6 (18)		2 (2)	262	Tinggi
7.	Tanggung jawab	24 (120)	32 (128)	7 (21)		1 (20)	289	Sangat Tinggi
<b>Total Skor Rata-rata</b>							<b>275,5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Tabel 4.29 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan

responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, melalui indikator kemandirian.

Dimensi kinerja yang diwakili indikator yang diberikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang tinggi, indikator berupa kemandirian memiliki nilai masing-masing 262 dan 289 artinya indikator yang diberikan oleh kinerja mampu membuat responden setuju.

Berdasarkan analisis kinerja yang dilakukan terhadap CV Putra Batanghari mendapatkan hasil rekapitulasi sebagai berikut:

**Tabel 4.30**  
**Rekapitulasi Analisis Kinerja pada CV Putra Batanghari**

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
	<b>Budaya Organisasi</b>		
1	Kualitas kerja	260,5	Tinggi
2	Kuantitas kerja	258	Tinggi
3	Ketepatan waktu kerja	259	Tinggi
4	Efektivitas	243	Tinggi
5	Kemandirian	275,5	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 4.30 dari kedelapan indikator dapat diketahui bahwa dengan indikator Kemandirian sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 275,5 dan dinilai Setuju oleh responden. Sedangkan yang terendah dengan indikator Efektivitas yaitu memiliki skor sebesar 243 dan di nilai Setuju oleh Karyawan CV Putra Batanghari.

#### 4.1.3 Uji Instrumen

#### 4.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep kejadian yang diukur. Nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, jika angka korelasi yang diperoleh lebih esar dari pada angka r table maka instrument dikatakan valid. Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada table berikut ini:

**Table 4.31**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Item Pernyataan	<i>Correct item total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,569	0,2441	Valid
Pernyataan 2	0,579	0,2441	Valid
Pernyataan 3	0,825	0,2441	Valid
Pernyataan 4	0,760	0,2441	Valid
Pernyataan 5	0,803	0,2441	Valid
Pernyataan 6	0,742	0,2441	Valid
Pernyataan 7	0,834	0,2441	Valid
Pernyataan 8	0,789	0,2441	Valid
Pernyataan 9	0,752	0,2441	Valid
Pernyataan 10	0,769	0,2441	Valid
Pertanyaan 11	0,798	0,2441	Valid
Pertanyaan 12	0,774	0,2441	Valid

Berdasarkan table 4.31 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisoner variable Lingkungan Kerja dengan item pernyataan 1-12 memiliki status valid yang mana nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Table 4.32**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin**

Item Pernyataan	<i>Correct item total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,807	0,2441	Valid
Pernyataan 2	0,811	0,2441	Valid
Pernyataan 3	0,825	0,2441	Valid
Pernyataan 4	0,801	0,2441	Valid
Pernyataan 5	0,761	0,2441	Valid
Pernyataan 6	0,834	0,2441	Valid
Pernyataan 7	0,843	0,2441	Valid
Pernyataan 8	0,820	0,2441	Valid
Pernyataan 9	0,769	0,2441	Valid
Pernyataan 10	0,825	0,2441	Valid

Berdasarkan tabel 4.32 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisioner variable Disiplin dengan item pernyataan 1-10 memiliki status valid yang mana nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Table 4.33**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

Item Pernyataan	<i>Correct item total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,853	0,2441	Valid
Pernyataan 2	0,831	0,2441	Valid
Pernyataan 3	0,760	0,2441	Valid
Pernyataan 4	0,756	0,2441	Valid
Pernyataan 5	0,753	0,2441	Valid
Pernyataan 6	0,818	0,2441	Valid
Pernyataan 7	0,730	0,2441	Valid
Pernyataan 8	0,699	0,2441	Valid
Pernyataan 9	0,815	0,2441	Valid
Pernyataan 10	0,835	0,2441	Valid
Pernyataan 11	0,805	0,2441	Valid

Berdasarkan tabel 4.33 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisioner variable Budaya Organisasi dengan item pernyataan 1-11 memiliki status valid yang mana nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Table 4.34**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Item Pernyataan	<i>Correct item total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,805	0,2441	Valid
Pernyataan 2	0,785	0,2441	Valid
Pernyataan 3	0,866	0,2441	Valid
Pernyataan 4	0,806	0,2441	Valid
Pernyataan 5	0,797	0,2441	Valid
Pernyataan 6	0,796	0,2441	Valid
Pernyataan 7	0,735	0,2441	Valid

Berdasarkan table 4.34 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisoner variable Kinerja dengan item pernyataan 1-7 memiliki status valid yang mana nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### **4.1.3.2 Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisoner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Di antara teknik yang digunakan untuk melakukan pengujian reliabilitas adalah dengan melakukan pengujian sekali saja. Maksudnya, hanya melakukan pengukuran sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan. SPSS memberikan fasilitas untuk megukur reliabilitas dengan uji statistik *Crobach Alpha* ( $\alpha$ ).

Uji relibialitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas menggunakan program spss versi 25. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilaukan pada 65 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai  $\alpha > 0,06$  maka pernyataan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas ini adalah sebagai berikut :

**Table 4.35**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan kerja	0,929	0,06	Reliabel
Disiplin	0,933	0,06	Reliabel
Budaya Organisasi	0,939	0,06	Reliabel
Kinerja	0,905	0,06	Reliabel

Berdasarkan 4.35 diatas, terlihat bahwa nilai Crobach Alpha semua variabel yakni Lingkungan kerja (X1) dengan 12 item pernyataan, Disiplin (X2) dengan 10 item pernyataan, Budaya organisasi (X3) dengan 11 item pernyataan dan variable Kinerja (Y) dengan 7 item pernyataan lebih besar dari 0,06. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua variable dalam penelitian ini berstatus reliable.

#### 4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana terlampir pada lampiran diperoleh nilai-nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja sebagai mana tergambar pada tabel berikut.

**Tabel 4.36**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.334	.337		.990	.326
	pengaruh	.167	.125	.165	1.333	.187
	Disiplin	.671	.117	.707	5.738	.000
	Budaya	.070	.067	.072	1.045	.300

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil olah data spss 2025

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana terlihat pada tabel 4.36 maka dapat disusun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 0,334 + 0,167 X_1 + 0,671 X_2 + 0,070 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai *constant* sebesar 0,334 memberikan arti bahwa jika variabel Lingkungan kerja (X1), Disiplin (X2) dan Budaya organisasi (X3) bernilai 0, maka variabel Kinerja (Y) bernilai 0,334. Selanjutnya dengan persamaan regresi linear berganda diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X1) yang bernilai positif yaitu sebesar 0,167 artinya apabila skor Lingkungan kerja (X1) meningkat sebesar 1 maka kinerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,167. Koefisien regresi Disiplin (X2) sebesar 0,671 artinya apabila skor Disiplin (X2) meningkat sebesar 1 maka Kepuasan Konsumen mengalami peningkatan sebesar 0,671. Koefisien regresi Budaya organisasi (X3) sebesar 0,070 artinya apabila skor Budaya organisasi (X3) meningkat sebesar 1 maka Kepuasan Konsumen mengalami peningkatan sebesar 0,070.

Dilihat dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja sebesar 0,167, variabel Disiplin (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja sebesar 0,671 dan variabel Budaya organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja sebesar 0,070.

#### **4.1.5 Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan

untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias.

**a. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi.

**Tabel 3.37**  
**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 <sup>a</sup>	.720	.706	.38097	1.792

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

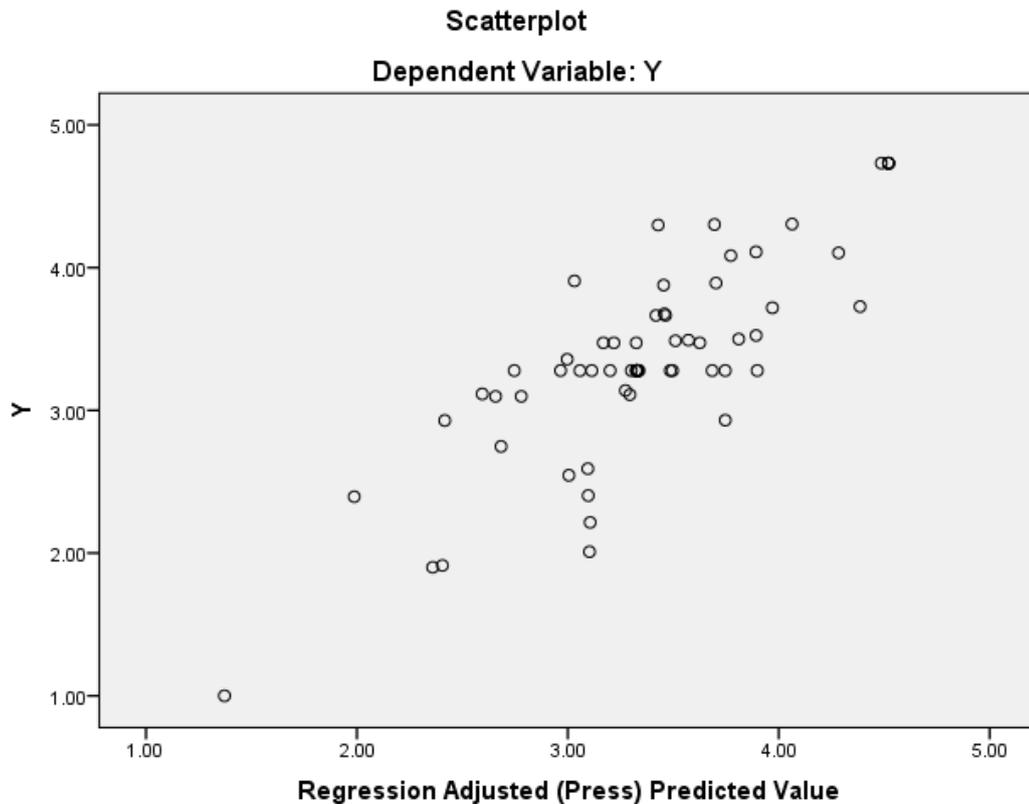
b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Hasil olah data spss 2025*

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ada korelasi antara keseluruhan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada t-1 (sebelumnya). berdasarkan tabel diatas, ditemukan Durbin-Watson Test = 1,958. Maka dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi syarat adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu ke pengamatan lain tetap atau disebut homokedastisitas.



*Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)*

Grafik diatas adalah grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar diatas angka 0 pada sumbu Y. maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas artinya model regresi ini sudah baik.

### **c. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel terikatnya menjadi terganggu.

**Tabel 3.38**  
**Uji Multikolonieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

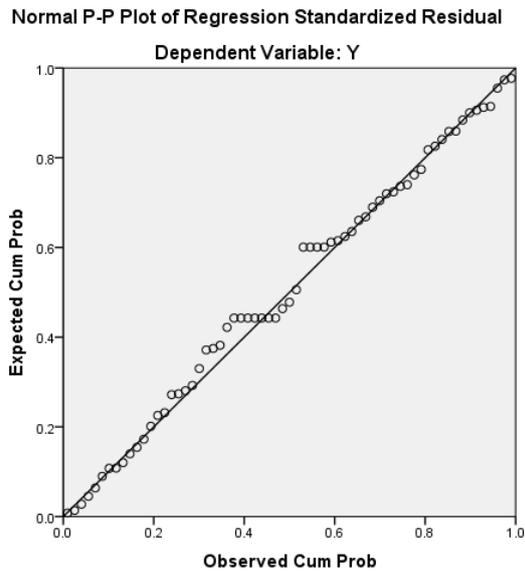
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	.334	.337				
1 lingkungan kerja	.167	.125	.165	1.333	.187	.302	3.316
disiplin	.671	.117	.707	5.738	.000	.165	6.076
budaya organisasi	.070	.067	.072	1.045	.300	.214	4.678

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output *coefficient* model, dikatakan bahwa, nilai VIF variabel lingkungan kerja (X1) yakni 3,316 lebih kecil dari 10. Maka varibel lingkungan kerja (X1) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Kemudian nilai VIF variabel disiplin (X2) yakni 6,076 lebih kecil dari 10. Maka varibel disiplin (X2) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Nilai VIF variabel budaya organisasi (X3) yakni 4,678 lebih kecil dari 10. Maka varibel budaya organisasi (X3) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**d. Uji Normalitas**

Uji normalitas untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah emiliki nilai residual yang terdistribusi normal.



Sumber : Hasil olah data SPSS (2025)

Grafik diatas menunjukkan bahwa grafik normal P-P of *regression standardized residual* menggambarkan penyebarana ada disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.1.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana terlampir pada lampiran diperoleh nilai koefisien determinasi berikut :

**Tabel 4.39**  
**Koefisien Determinasi dan Korelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 <sup>a</sup>	.720	.706	.38097	1.792

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, disiplin, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data spss 2025

Berdasarkan tabel 4.39 diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,720 hal ini berarti bahwa variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variable lingkungan kerja, disiplin dan budaya organisasi sebesar 72%, sementara sisanya sebesar 28% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.1.7 Pengujian Hipotesis

##### a. Uji signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam metode mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.40**  
**Nilai F hitung**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	22.399	3	7.466	51.442	.000 <sup>b</sup>
Residual	8.708	60	.145		
Total	31.107	63			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, disiplin, lingkungan kerja

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)*

Hasil hipotesis SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut :

Pengujian secara simultan Lingkungan kerja (X1), Disiplin (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja (Y) dari tabel diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 51,442. Nilai  $F_{hitung}$  51,442 >  $F_{tabel}$  2,76 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, berarti variabel Lingkungan kerja(X1),

Disiplin (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

**b. Uji signifikan Parsial (Uji t Parsial)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel *independen* mempengaruhi variabel *dependen* secara signifikan atau tidak. Hasil output SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.41**  
**Nilai t hitung**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.334	.337		.990	.326
lingkungan kerja	.167	.125	.165	1.333	.187
disiplin	.671	.117	.707	5.738	.000
budaya organisasi	.070	.067	.072	1.045	.300

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil olah data spss 2025

Hasil uji t diatas adalah sebagai berikut :

Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Lingkungan kerja (X1) adalah 1,333 dengan tingkat signifikan 0,187. Karena nilai  $t_{hitung}$  1,333 < nilai  $t_{tabel}$  2.00030 dan tingkat signifikan 0,187 > probabilitas signifikan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_a$  ditolak. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Disiplin (X2) 5,738 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai  $t_{hitung}$  5,738 >  $t_{tabel}$  2.00030 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Sedangkan Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Budaya Orgaisasi (X3) adalah 1,045 dengan tingkat signifikan

0,300. Karena nilai  $t_{hitung}$  1,045 < nilai  $t_{tabel}$  2.00030 dan tingkat signifikan 0,300 > probabilitas signifikan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_a$  ditolak.

Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Sedangkan variabel Lingkungan kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X3) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y).

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja CV. Putra Batanghari

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja CV. Putra Batanghari Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.42**  
**Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap Dimensi Lingkungan Kerja**

NO.	Pernyataan	Skor	Ket
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>			
1.	Penerangan dihasilkan yang oleh cahaya lampu di tempat kerja.	<b>258</b>	<b>Tinggi</b>
2.	Kondisi sirkulasi udara di dalam tempat kerja.	<b>297</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
3.	Peralatan kerja yang tersedia saat ini sudah memadai mendukung cukup untuk aktivitas kerja.	<b>253</b>	<b>Tinggi</b>
4.	Peralatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya didalam perusahaan.	<b>265</b>	<b>Tinggi</b>
5.	Berbagai macam fasilitas seperti meja, kursi, wifi, komputer yang diberikan oleh kantor untuk pegawai.	<b>257</b>	<b>Tinggi</b>
6.	Persedianya lahan parkir karyawan khusus.	<b>259</b>	<b>Tinggi</b>
7.	Fasilitas sarana angkut berupa kendaraan roda dua dan inventaris perusahaan empat.	<b>243</b>	<b>Tinggi</b>
8.	Tersedianya sarana angkut yang memadai aktivitas perusahaan	<b>247</b>	<b>Tinggi</b>

<b>Rata-rata Skor</b>		<b>259,8</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Lingkungan Kerja non Fisik</b>			
9.	Hubungan atasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan kemampuannya di perusahaan.	<b>258</b>	<b>Tinggi</b>
10.	Kemampuan kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	<b>269</b>	<b>Tinggi</b>
11.	Kekompakan rekan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.	<b>271</b>	<b>Tinggi</b>
12.	Kenyamanan suasana kerja di ruang perusahaan lingkup.	<b>258</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Rata-rata Skor</b>		<b>264</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Total Keseluruhan Skor</b>		<b>3.135</b>	
<b>Rata-rata Total Keseluruhan Skor</b>		<b>261,2</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.39 diatas Lingkungan kerja Dimensi Lingkungan kerja mendapat tanggapan responden terhadap variable lingkungan kerja yang memiliki nilai terendah adalah indikator lingkungan kerja fisik yaitu skor 243 untuk setiap pertanyaan yang diajukan dengan rata-rata mampu membuat responden setuju. Dengan total skor keseluruhan 3.135 dan rata-rata 261,2 kategori tinggi.

#### **4.2.2 Analisis Disiplin Terhadap Kinerja CV. Putra Batanghari**

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan disiplin terhadap terhadap kinerja CV. Putra Batanghari Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.43**  
**Hasil Rekapitan Jawaban Responden Terhadap Dimensi Disiplin**

NO.	Pernyataan	Skor	Ket
<b>Tujuan dan kemampuan</b>			
1.	Kemampuan pegawai bekerja dengan sungguh- sungguh.	261	Tinggi
2.	Disiplin dalam bekerja	266	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		263,5	Tinggi
<b>Teladan pemimpin</b>			
3.	Pemimpin memberikan contoh yang baik	263	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		263	Tinggi
<b>Balas jasa</b>			
4.	Gaji dan kesejahteraan	249	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		249	Tinggi
<b>Keadilan</b>			
5.	Adil dalam bekerja	252	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		252	Tinggi
<b>Waskat</b>			
6.	Atasan aktif mengawasi bawahan	250	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		250	Tinggi
<b>Sanksi Hukuman</b>			
7.	Atasan memberikan petunjuk kepada bawahan	260	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		260	Tinggi
<b>Ketegasan</b>			
8.	Membuat aturan	254	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		254	Tinggi
<b>Hubungan kemanusiaan</b>			
9.	Kemampuan pegawai ikut serta dalam menciptakan kedisiplinan ang baik.	224	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		224	Tinggi
<b>Total Skor Keseluruhan</b>		2.279	
<b>Rata-Rata Total Skor Keseluruhan</b>		253,2	Tinggi

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.40 diatas Dimensi Disiplin mendapatkan tanggapan responden terhadap variable disiplin yang memiliki nilai terendah adalah indikator Hubungan kemanusiaan yaitu dengan skor 224 untuk setiap pertanyaan yang diajukan dengan rata-rata mampu membuat responden setuju dengan skor keseluruhan 2.279 dan rata-rata 253,2 kategori tinggi.

### 4.2.3 Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja CV. Putra Batanghari

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan budaya organisasi terhadap terhadap kinerja CV. Putra Batanghari Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.44**  
**Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap Dimensi Budaya Organisasi**

NO.	Pernyataan	Skor	Ket
<b>Inovasi dan pengambilan risiko</b>			
1.	Melakukan inovasi dan gagasan baru	256	Tinggi
2.	Diberi kebebasan dalam bertindak.	253	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		254,5	Tinggi
<b>Perhatian pada hal detail</b>			
3.	Mensosialisasikan visi dan misi organisasi.	279	Sangat Tinggi
4.	Menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas	256	Tinggi
5.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.	258	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		264,3	Tinggi
<b>Orientasi pada hasil</b>			
6.	Arahan yang jelas mengenai pekerjaan	274	Sangat Tinggi
7.	Fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan.	260	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		267	Tinggi
<b>Orientasi pada Orang</b>			
8.	Insentif bila pekerjaan mencapai target.	258	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		258	Tinggi
<b>Orientasi pada Tim</b>			
9.	Terjalin komunikasi dengan rekan kerja.	264	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		264	Tinggi
<b>Agresivitas</b>			
10.	Menyelesaikan pekerjaan secara agresif dan kompetitif	256	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		256	Tinggi
<b>Stabilitas</b>			
11.	Menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan	245	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		245	Tinggi
<b>Total Skor Keseluruhan</b>		2.859	
<b>Rata-Rata Total Skor Keseluruhan</b>		259,9	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.41 diatas Dimensi Budaya Organisasi mendapatkan tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi yang memiliki nilai terendah adalah indikator Inovasi dan pengambilan risiko yaitu dengan skor 253 untuk setiap pertanyaan yang diajukan dengan rata-rata mampu membuat responden setuju. Dengan total skor keseluruhan 2.859 dan rata-rata 259,9 kategori tinggi.

#### 4.2.4 Analisis Kinerja CV. Putra Batanghari

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan kinerja CV. Putra Batanghari Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.45**  
**Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kinerja**

NO.	Pernyataan	Skor	Ket
<b>Kualitas kerja</b>			
1.	Keterampilan	256	Tinggi
2.	Kemampuan	265	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		<b>260,5</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Kuantitas kerja</b>			
3.	Kecepatan kerja	258	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		<b>258</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Ketepatan waktu kerja</b>			
4.	Tepat waktu	259	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		<b>259</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Efektivitas</b>			
5.	Anggaran	243	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		<b>243</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Kemandirian</b>			
6.	Komitmen kerja	262	Tinggi
7.	Tanggung jawab	289	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		<b>275,5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Total Skor Keseluruhan</b>		<b>1.832</b>	
<b>Rata-Rata Total Skor Keseluruhan</b>		<b>261,7</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.42 diatas Dimensi Kinerja Mendapatkan tanggapan responden terhadap variabel kinerja yang memiliki nilai terendah adalah indikator Efektivitas yaitu dengan skor 243 untuk setiap pertanyaan yang diajukan dengan rata-rata mampu membuat responden setuju. Dengan total skor keseluruhan 1.832 dan rata-rata 261,7 kategori tinggi.

#### **4.2.5 Analisis Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyaan Pada CV. Putra Batanghari Jambi**

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyaan Pada CV. Putra Batanghari untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyaan Pada CV. Putra Batanghari secara simultan dan parsial, maka dibahas hal-hal sebagai berikut.

Pengujian secara simultan Lingkungan kerja(X1), Disiplin (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja (Y) dari tabel diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 51,442. Nilai  $F_{hitung}$  51,442 >  $F_{tabel}$  2,76 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, berarti variabel Lingkungan kerja(X1), Disiplin (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Pernyataan diatas didukung penelitian yang dilakukan oleh Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018) dan Siagian, T. S., & Khai, H. (2018)

bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Lingkungan kerja (X1) adalah 1,333 dengan tingkat signifikan 0,187. Karena nilai  $t_{hitung}$  1,333 < nilai  $t_{tabel}$  2.00030 dan tingkat signifikan 0,187 > probabilitas signifikan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_a$  ditolak. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Disiplin (X2) 5,738 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai  $t_{hitung}$  5,738 >  $t_{tabel}$  2.00030 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Sedangkan Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Budaya Organisasi (X3) adalah 1,045 dengan tingkat signifikan 0,300. Karena nilai  $t_{hitung}$  1,045 < nilai  $t_{tabel}$  2.00030 dan tingkat signifikan 0,300 > probabilitas signifikan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pernyataan diatas didukung penelitian yang dilakukan oleh Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel Lingkungan kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X3) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y). Pernyataan diatas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasbiyadi, dkk. (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Zetira & Esthi (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan berikut ini:

1. Lingkungan kerja (X1) pada CV. Putra Batanghari berkategori tinggi dengan rata-rata skor 261,2, disiplin (X2) pada CV. Putra Batanghari berkategori tinggi dengan rata-rata skor 253,2, budaya organisasi (X3) pada CV. Putra Batanghari berkategori tinggi dengan rata-rata skor 259,9 dan kinerja (Y) pada CV. Putra Batanghari berkategori tinggi dengan rata-rata skor 261,7.
2. Pengujian secara simultan Lingkungan kerja (X1), Disiplin (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja (Y) dari tabel diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 51,442. Nilai  $F_{hitung}$  51,442 >  $F_{tabel}$  2,76 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, berarti variabel Lingkungan kerja(X1), Disiplin (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).
3. Berdasarkan Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Lingkungan kerja (X1) adalah 1,333 dengan tingkat signifikan 0,187. Karena nilai  $t_{hitung}$  1,333 < nilai  $t_{tabel}$  2.00030 dan tingkat signifikan 0,187 > probabilitas signifikan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_a$  ditolak yang artinya variabel Lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y). Nilai  $t_{hitung}$

pada variabel Disiplin (X2) 5,738 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai  $t_{hitung} 5,738 > t_{tabel} 2.00030$  dan tingkat signifikan  $0,000 < probabilitas$  signifikan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima hal ini berarti bahwa variabel Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Sedangkan Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Budaya Organisasi (X3) adalah 1,045 dengan tingkat signifikan 0,300. Karena nilai  $t_{hitung} 1,045 < nilai t_{tabel} 2.00030$  dan tingkat signifikan  $0,300 > probabilitas$  signifikan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_a$  ditolak hal ini berarti bahwa Budaya Organisasi (X3) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y).

## 5.2 Saran

Beberapa saran yang di tujukan bagi instansi terkait dan karyawan dalam menjalankan perusahaan dengan mementingkan lingkungan kerja, disiplin, budaya organisasi dan kinerja, serta saran bagi peneliti dan akademis:

1. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengganti variabel yang tidak terdapat pada penelitian ini agar dapat menjadi perbandingan penelitian berikutnya seperti variable lingkungan dan kepemimpinan. Serta memperbarui tahun penelitian agar penelitian menjadi lebih akurat dan mendalam.
2. Diharapkan pada CV Putra Batanghari agar lebih meningkatkan pada indikator Hubungan kemanusiaan, Inovasi dan pengambilan risiko, dan kinerja pada indikator efektivitas. Karena memiliki nilai skor terendah dengan ini dapat dikatakan bahwa karyawan masih kurang puas terhadap penghargaan yang diberikan oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2015. **Statistik Induktif Edisi Kedua**. Yogyakarta.
- Annisa Pratiwi. 2014. **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ**. Jurnal EMBA Volume 5, Nomor 2, Maret.
- Answar Prabu Mangkunegara. Tahun 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Azwar. Tahun 2015. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store**. Jurnal Widyakala Volume 3, Nomor 2, Maret.
- Danang, Sunyoto. Tahun 2016. **Metodologi Penelitian Akuntansi**. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Hasibuan, S.P. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi**. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S.P. 2015. **Disiplin dan Kinerja**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jusuf Soewandi, 2016. **Pengantar Metode Penelitian**, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mudiartha Utama, Wayan. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Upt Penerbit Universitas Udayana Denpasar.
- Muhammad Taufiek Rio Sanjaya. 2015. **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan**. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 4, Nomor 10. Januari.
- Priyanto, Dwi. 2015. **Data Statistik**. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Mediakom.
- Siswanto, 2017. **Pengantar Manajemen**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Gramedia. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Syekh, Sayid. 2018. **Pengantar Statistik Ekonomi Dan Sosial**. Gaung Persada : Jakarta.

Umar, Husein. 2018. **Metode Penelitian**. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Press.

Yolanda P.I. Rori. 2015. **Pengaruh Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian**. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 12 Nomor 3A, November 2016 : 27-46.

Yosua Eko Susilo. 2017. **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Unilever Tbk**. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 8, Januari.