

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS SRIWIJAYA**



Skripsi Oleh :

AJIE GAZALI

17110008

Program Studi Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

UNIVERSITAS PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

2020/2021

UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

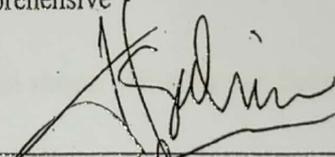
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ajie Gazali
Nim : 17 110 008
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas
Sriwijaya

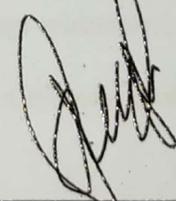


Disetujui Untuk Digunakan Dalam Ujian Comprehensive
PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I :


Agussalim SE., M.Si.

Pembimbing II :


Usman Malliki, S.IP., MM.

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi




Abdullah Rasjid, SE., M.Si

SURAT PENYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AJIE GAZALI

NIM : 17110008

Jurusan : MANAJEMEN

Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya”.

Pembimbing : 1. Agussalim, SE, M.Si.

2. Usman Maliki, S.IP, MM.

Ketua : Agussalim, SE, M.Si.

Anggota : Drs. H. Haikal, M.Si.

Hamdan, SE, MM.

Tanggal Ujian : 23 juli 2021

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut prediksi kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 23 juli 2021

Pembuat Pernyataan



AJIE GAZALI
NIM. 17110008

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat petunjuk serta rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi*”.

Penulis ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Palembang dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Zulkifli, SH., MH. selaku Rektor Universitas Palembang
2. Bapak Abdullah Rasjid, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
3. Bapak Agussalim, SE., M.Si. selaku pembimbing I
4. Bapak Usman Maliki, S.IP., MM. selaku pembimbing II
5. Ibu Nenny Octarinie, SE., M.Si. selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
6. Bapak Abdullah Rasjid, SE., M.Si. selaku pembimbing Akademik.
7. Seluruh bapak dan ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis duduk di bangku perkuliahan.
8. Seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.

9. Kedua Orangtua tercinta dan saudara – saudara tersayang serta keluarga besar yang telah memberikan semangat, dorongan, bantuan, dan do'a selama kuliah hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
10. Teman – teman se-angkatan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang yang sama – sama berjuang selama kuliah hingga penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua budi baik dan memberikan berkah bagi kita semua. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, segala kritik dan saran dari semua pihak, penulis terima dengan senang hati semoga dapat berguna bagi kita semua.

Palembang, 2021
Penulis,

Ajie Gazali
17110008

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRSTASI KERJA KARYAWAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
SRIWIJAYA

AJIE GAZALI
17110008

Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang paling vital, dimana pada hakekatnya berpungsi sebagai faktor yang menjadi penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidak boleh digantikan oleh sumber daya lainnya. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, melalui uji T dan uji F, dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

Hasil pengujian pada uji T pada variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, hal terlihat dari nilai signifikansi (0,00) dibawah atau lebih kecil dari 0,05, sedangkan pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, hal terlihat dari nilai signifikansi (0,00) dibawah atau lebih kecil dari 0,05, pada pengujian pada uji F pada variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, hal terlihat dari nilai signifikansi (0,00) dibawah atau lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja & Prestasi Kerja

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Lingkungan Kerja	9
2.1.2. Disiplin Kerja.....	15
2.1.3. Prestasi Kerja	22
2.2. Penelitian Terdahulu	27
2.3. Kerangka pikir.....	28
2.4. Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian.....	29
----------------------------	----

3.2. Ruang Lingkup Penelitian.....	29
3.3. Desain Penelitian.....	29
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	30
3.5. Populasi dan Sempel.....	30
3.6. Definisi Operasional.....	31
3.7. Teknik Analisis Data.....	32
3.7.1. Analisis Deskriptif Data.....	32
3.7.2. Uji Instrumen Data.....	33
3.7.3. Analisis Deskriptif Statistik.....	35
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	38
4.2. Hasil Penelitian.....	39
4.2.1. Analisis Deskriptif Responden.....	39
4.2.2. Analisis deskriptif Variabel Penelitian.....	40
4.2.3. Teknik Analisis Data.....	55
4.2.3.1. Uji Instrumen.....	55
4.2.3.2. Analisis Deskriptif Statistik.....	59
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN
5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran.....	66
Daftar Pustaka.....	67
Lampiran – Lampiran.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 3.2 Instrumen Skala likert.....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	40
Tabel 4.4 variabel lingkungan kerja 1	41
Tabel 4.5 variabel lingkungan kerja 2	42
Tabel 4.6 variabel lingkungan kerja 3	42
Tabel 4.7 variabel lingkungan kerja 4	43
Tabel 4.8 variabel lingkungan kerja 5	44
Tabel 4.9 variabel lingkungan kerja 6	44
Tabel 4.10 variabel lingkungan kerja 7	45
Tabel 4.11 variabel lingkungan kerja 8	45
Tabel 4.12 variabel disiplin kerja 1	46
Tabel 4.13 variabel disiplin kerja 2	47
Tabel 4.14 variabel disiplin kerja 3	47
Tabel 4.15 variabel disiplin kerja 4	48
Tabel 4.16 variabel disiplin kerja 5	48
Tabel 4.17 variabel disiplin kerja 6	49

Tabel 4.18 variabel prestasi kerja 1	50
Tabel 4.19 variabel prestasi kerja 2	50
Tabel 4.20 variabel prestasi kerja 3	51
Tabel 4.21 variabel prestasi kerja 4	51
Tabel 4.22 variabel prestasi kerja 5	52
Tabel 4.23 variabel prestasi kerja 6	53
Tabel 4.24 variabel prestasi kerja 7	53
Tabel 4.25 variabel prestasi kerja 8	54
Tabel 4.26 Uji Validitas.....	55
Tabel 4.27 Hasil Uji Realibilitas.....	58
Tabel 4.28 Koefisien Diterminasi.....	60
Tabel 4.29 Koefisien Regresi.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan karyawan yang, dapat berpikir untuk lebih maju, cerdas, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan subjek pelaksanaan kebijakandan kegiatan operasional perusahaan. perusahaan maupun instansi pemerintahan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan olah pikir dan tenaga seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan yang berwujud, dapat dihitung jumlahnya selain hal tersebut juga bidang tidak berwujud serta di hitung misalnya ide atau inovasi untuk pemecahan masalah.

Peningkatan kinerja juga harus dilakukan karena ada kesenjangan prestasi kerja yang di harapkan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi, menurut Wibowo (2012) peningkatan kinerja karyawan di harapkan dapat mendukung tercapainya suatu organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan sebuah organisasi, organisasi yang baik adalah yang mampu

menghasilkan sumber daya yang baik, karena hal tersebut merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja yang baik.

Menurut Sutrisno (2012) karyawan yang level kinerjanya tinggi di sebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart, dikatakan sebagai tidak produktif atau kinerjanya rendah . informasi tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi di peroleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian kerja karyawan.

Mengelola karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi bisnis, tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola karyawan di antaranya adalah tentang bagaimana upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Wibowo (2014:63) berpendapat bahwa kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia berkerja. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis , artinya dapat berubah sewaktu waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan , namun setelah ada perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan mendapat kepuasan, oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Di dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan sangat di tentukan oleh dan mutu profesionalisme juga di tentukan oleh disiplin para pegawainya.

3

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan globalisasi, terutama untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling vital, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor yang menjadi penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan tidak boleh digantikan oleh sumber daya lainnya. Perkembangan perkembangan di era globalisasi pada saat ini menuntut setiap perusahaan untuk ikut serta berkembang agar bisa mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Salah satu hal yang harus ikut berkembang adalah sumber daya manusia. Oleh karna itu, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ini mempunyai fungsi perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi serta mensejahterahkan karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan akan pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan karyawan guna menjamin bahwa mereka dibina secara efektif dan bijak agar

bermanfaat bagi individu, organisasi, bahkan masyarakat secara luas (Handoko, 2010:45).

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia, salah satu upaya yang harus di capai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Siagian (2008:286) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan prestasi kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para perkerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang di bebankan (Nitisemito 2010:183) sebuah lingkungan kerja yang baik di harapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2010:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan .lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat berkerja dan meningkatnya kinerjanya. Lingkungan kerja yang buruk di pandang oleh banyak

ahli sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal – hal lainnya yang berakibat hasil kerja (*output*) yang dihasilkan karyawan akan menurun. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan berkerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas – tugasnya sesuai jadwal, yang berarti meningkatkan kinerja sumber manusia tersebut.

Hasil penelitian dari ranu Setiawan (2015) tentang pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Surya pertama bandung, menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan di antara kedua variabel yang di analisis, yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja juga memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi sedangkan disiplin kerja yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan pencapaian organisasi. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat di cegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong karyawan untuk datang tepat pada waktu. Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang di

embanya dan taat pada peraturan organisasi maka diharapkan prestasi kerja karyawan meningkat.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada Instansi Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi yang bergerak dibidang pendidikan. Permasalahan dalam lingkungan kerja beberapa karyawan mempunyai hubungan yang kurang baik sesama pimpinan. Karyawan merasa pimpinan terlalu otoriter, apabila hubungan seorang karyawan dengan pimpinan berjalan tidak dengan baik maka akan dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman, jenuh berada dilingkungan kerjanya, dengan begitu prestasi kerja karyawan akan menurun.

Sedangkan mengenai disiplin kerja karyawan pada instansi Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi terlihat masih adanya karyawan yang tidak mentaati aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan. Pelanggaran disiplin yang sering dilakukan oleh karyawan antara lain : terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan, tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja, masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan yang kurang jelas sehingga jarang memiliki hari kerja yang penuh, melakukan kegiatan lain diluar jam kerja dan lebih mementingkan kepentingan pribadi. Berkaitan dengan hal tersebut diatas maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan/instansi khususnya mengenai sumber daya manusia adalah penigkatan disiplin karyawan , sebab kemampuan apapun yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan disiplin tinggi maka tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan tiidak akan mencapai hasil maksimal, bahkan mungkin mengalami kegagalan yang dapat

merugikan perusahaan/instansi di tempat dia berkerja. Dalam menerapkan disiplin kerja perusahaan/instansi telah memberikan aturan yang ketat dan keras, jika ada karyawan yang terlambat masuk kantor biasanya akan mendapatkan teguran, apabila sudah terjadi 3 kali dalam sebulan maka akan dikenakan sanksi berupa pemotongan gaji, dan bila ada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, juga akan dikenakan sanksi berupa pemotongan gaji yang lebih besar dari keterlambatan masuk kantor. Bertitik tolak dari permasalahan betapa pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja, maka penulis memilih judul penelitian tentang *"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi"*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan instansi Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi ?
2. apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan instansi Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi ?
3. apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan instansi Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasikerja karyawan instansi Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi.
2. untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan instansi Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi.
3. untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan instansi Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang didapat pada saat perkuliahan, kemudian di terapkan untuk memperdalam pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Lembaga

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepadapihak manajemen perusahaan mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam usaha meningkatkan prestasi kerja.

3. Almamater

Sebagai bahan penelitian lanjutan yang dapaat dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian dimasa mendatang mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.