

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT
KERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN PDAM KOTA MALANG)**

SKRIPSI

**Disusun Untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**NOOR RIKA DINATA INBAR
NIM. 135030201111152**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**

MOTTO

TERSENYUMLAH

“Jangan kau risaukan hal-hal yang tak bisa kau selesaikan
sekarang, asalkan kau sabar maka TUHAN akan
memberikanmu jalan“



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)

Disusun oleh : Noor Rika Dinata Inbar

NIM : 135030201111152

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Administrasi Bisnis

Malang, 12 Maret 2018

Komisi Pembimbing
Ketua

Anggota

Prof. Dr. Dra. Endang Siti Astuti, M.Si
NIP. 19530810 198103 2 012

Dr. M Cahyo Widyo Sulistyio, SE., MBA
NIP. 2013048303181000

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 11 April 2018
Jam : 08.00 WIB
Skripsi atas nama : Noor Rika Dinata Inbar
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)

Dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Anggota

Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M. Si
NIP. 19530810 198103 2 012

Dr. M Cahyo Widyo Sulustyo, SE., MBA
NIP. 2013048303181000

Anggota

Anggota

Dr. Kusdi, DEA
NIP. 19570127 198403 1 001

Tri Wulida Arianty, S.Sos, M.Si, MHRM, Ph.d
NIP. 19760404 199903 2 001



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S1) dibatalkan, serta diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 12 Maret 2018



Noor Rika Dinata Inbar
135030201111152

CURRICULUM VITAE



Nama : Noor Rika Dinata Inbar
 Tempat Tanggal Lahir : Kandangan, 03 Agustus 1995
 Agama : Islam
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Telpon : 085349866288
 Status : Belum Menikah
 Email : noorrika.fia13@gmail.com

- Tahun 2001 s/d 2007 : SD Negeri Kandangan Kota 1
- Tahun 2007 s/d 2008 : SMP Negeri 1 Kandangan
- Tahun 2008 s/d 2010 : SMP Negeri 1 Banjarbaru
- Tahun 2011 s/d 2013 : SMA Negeri 2 Banjarbaru
- Tahun 2013 s/d 2018 : Universitas Brawijaya, Jurusan Ilmu Administrasi

Bisnis

Malang, 12 Maret 2018

Noor Rika Dinata Inbar

RINGKASAN

Noor Rika Dinata Inbar, 2018, **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan** (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang), Prof. Dr. Dra. Endang Siti Astuti, M.Si, Dr. M. Cahyo Widyo Sulistyono, SE, MBA.

Penelitian ini meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan pada karyawan PDAM Kota Malang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya lingkungan kerja untuk meningkatkan disiplin kerja dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana perusahaan menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan adanya a) pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, b) pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, c) pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan, d) pengaruh tidak langsung untuk lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan melalui disiplin kerja.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 368 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*. Jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 79 orang. Metode pengumpulan data menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial (analisis jalur dan uji t) dengan bantuan program SPSS versi 23.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari a) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,586 (58,6%), b) lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 0,215 (21,5%), c) disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar 0,571 (57,1%), d) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) untuk lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,335 (35,5%). Berdasarkan hasil penelitian di atas maka disarankan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja terutama pada ruang kerja, perlu melakukan pengawasan kepada karyawan agar menggunakan waktu istirahat dengan tepat, memberikan arahan mengenai tugas yang diberikan kepada karyawan agar penyelesaian pekerjaan akan cepat terselesaikan dan tepat waktu, lebih memperhatikan dan memberikan dukungan agar karyawan tidak mengeluh saat bekerja.

Kata kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, semangat kerja karyawan

SUMMARY

Noor Rika Dinata Inbar, 2018, *The Effect of Work Environment to The Work Discipline and The Work Passion of Employee (Study on PDAM Employees of Malang City)*, Prof. Dr. Dra. Endang Siti Astuti, M.Si, Dr. M. Cahyo Widyo Sulistyono, SE, MBA.

This study examines the effect of work environment to the work discipline and employee work passion on PDAM employees Malang City. This research is initiated by the importance of work environment to improve work discipline and employee work passion. A conducive working environment for the company can provide benefits for employees to create employee discipline and enhance employee work passion. A conducive working environment is very important in an organization where the company creates a feeling of satisfaction and comfort to employees.

The purpose of this research is to analyze and explain the existence of a) a significant influence of work environment to the employee work passion, c) significant influence of work discipline to the employee work passion, d) indirect influence of work environment to the employee work passion through discipline work.

This research is an explanatory research. Technique data collection in this study using questionnaires and documentation. The population in this study is 368 employees. Sampling technique used is probability sampling with simple random sampling approach. The number of samples obtained is 79 people. Methods of data collection using Likert scale with five answer choices. This research uses descriptive analysis and inferential analysis (path analysis and t test) and utilized by SPSS program version 23.0.

The result of research shows that there are significant influence from a) work environment to work discipline with the value 0,586 (58,6%), b) work environment to work passion equal to 0,215 (21,5%), c) work discipline to employee work passion equal to 0,571 (57,1%), d) indirect effect for work environment to employee work passion through work discipline 0,335 (35,5%). Based on the results of the above research, it is advisable Regional Drinking Water Company (PDAM) Malang City to consider the condition of the work environment especially in the work space, need to supervise employees to use the rest time appropriately, provide direction about the task given to the employee for the completion of work will quickly resolved and timely, paying more attention and providing support so that employees do not complain while working.

Keywords: work environment, work discipline, employee work passion

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Drs. M. Al Musadieq, MBA. Selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.
3. Bapak Dr. Drs. Wilopo, M.AB. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis.
4. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si. dan Bapak Dr. M Cahyo Widyo Sulisty, SE, MBA. dosen pembimbing yang telah memberikan banyak waktu untuk membimbing, mengarahkan, memberikan semangat dan dorongan kepada penulis dan menyusun skripsi ini.

5. Seluruh dosen pengajar Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang yang telah membimbing dan memberikan banyak ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Keluarga tercinta Papa, Mama, Kak Noorlita yang selalu memberikan do'a, semangat dan dorongan yang bermanfaat bagi penulis.
7. Keluarga di perantauan KM-HSS Wilayah Malang dan teman-teman terdekat terimakasih atas doa, dukungan dan bantuan yang diberikan.
8. Bapak dan Ibu Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang, yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data laporan tugas akhir.

Semoga segala bantuan yang diberikan kepada penulis mendapatkan balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi masih banyak kekurangan, baik teknis penyajian materi maupun pembahsan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan untuk penelitian selanjutnya.

Malang, 12 Maret 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kontribusi Penelitian	10
1. Kontribusi Praktis	10
2. Kontribusi Akademis	10
E. Sistematika Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Empiris.....	13
1. Oktavianti (2011).....	13
2. Suzanne (2015).....	14
3. Nuryasin (2016).....	14
B. Tinjauan Teoritis.....	16
1. Lingkungan Kerja	16
(a). Pengertian Lingkungan Kerja	16
(b). Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	17
(c). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja... ..	20
(d). Indikator-indikator Lingkungan Kerja	27
2. Disiplin Kerja	28
(a). Pengertian Disiplin Kerja.....	28
(b). Tujuan Disiplin Kerja	29
(c). Jenis-jenis Disiplin Kerja	30
(d). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	31
(e). Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	33
(f). Cara yang Baik Melaksanakan Disiplin Kerja.....	34
3. Semangat Kerja Karyawan	35
(a). Pengertian Semangat Kerja.....	35

	Halaman
(b). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	36
(c). Gejala Turunnya Semangat Kerja	37
(d). Cara Meningkatkan Semangat Kerja	38
C. Pengaruh Antar Variabel	39
1. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja	39
2. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan.....	39
3. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan.....	40
D. Model Konsep dan Model Hipotesis	41
1. Model Konsep	41
2. Model Hipotesis	43

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	45
B. Lokasi Penelitian	46
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran	46
1. Konsep	46
2. Variabel	48
3. Definisi Operasional	49
4. Skala Pengukuran	51
D. Populasi dan Sampel.....	52
1. Populasi	52
2. Sampel	53
E. Pengumpulan Data.....	55
1. Jenis Data	55
2. Instrumen Penelitian	55
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	57
1. Uji Validitas	57
2. Uji Reliabilitas	58
G. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	59
1. Hasil Uji Validitas	59
2. Hasil Uji Reliabilitas	61
H. Analisis Data	61
1. Analisis Deskriptif	62
2. Analisis Inferensial	63
(a). Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	63
(b). Pengujian Hipotesis (Uji t).....	65



	Halaman
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum PDAM Kota Malang.....	66
1. Sejarah umum singkat PDAM Kota Malang	66
2. Motto, Maklumat, Visi dan Misi PDAM Kota Malang	68
(a). Motto	68
(b). Maklumat	68
(c). Visi	68
(d). Misi	68
3. Struktur Organisasi PDAM Kota Malang	69
4. Deskripsi Jabatan PDAM Kota Malang	69
(a). Direktur Utama	69
(b). Direktur Administrasi dan Keuangan	70
(c). Direktur Teknik	71
(d). Manajer Umum	72
(e). Manajer Sumber Daya Manusia.....	73
(f). Manajer Perencanaan Teknik.....	73
(g). Manajer Keuangan	74
(h). Kepala Sistem Informasi Manajemen	74
(i). Satuan Kerja Pengawasan Pelaksanaan Pekerjaan	75
B. Gambaran Umum Responden.....	75
1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	77
4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia	78
C. Analisis Data	79
1. Analisis Deskriptif.....	79
(a). Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X) ...	80
(b). Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (Y_1).....	88
(c). Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y_2)	93
2. Analisis Inferensial.....	97
(a). Analisis Jalur Path (<i>Path Analysis</i>).....	97
(b). Uji Hipotesis (Uji t)	102
D. Ketetapan Model	104
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	105
1. Gambaran Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Karyawan pada PDAM Kota Malang	105
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Disiplin Kerja (Y_1).....	106
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y_2)	107
4. Pengaruh Disiplin Kerja (Y_1) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y_2)	107

	Halaman
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	109
B. Saran	110
1. Saran Akademis	110
2. Saran Praktis	110
DAFTAR PUSTAKA.....	112



DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
2.1	Perbandingan Penelitian Terdahulu	16
3.1	Konsep, Variabel, Indikator Beserta Item-item yang Digunakan	51
3.2	Kriteria dan Skor Penelitian Jawaban Responden	52
3.3	Populasi Karyawan PDAM Kota Malang.....	53
3.4	Hasil Uji Validitas	60
3.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	61
4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
4.2	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	76
4.3	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	77
4.4	Data Responden Berdasarkan Usia.....	78
4.5	Kriteria Interpretasi Rata-rata Skor Jawaban	80
4.6	Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja (X).....	81
4.7	Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja (Y1)	88
4.8	Jawaban Responden pada Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y2).....	93
4.9	Hasil Uji Koefisien Jalur Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja.....	98
4.10	Hasil Uji Koefisien Jalur Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan	98
4.11	Hasil Uji Koefisien Jalur Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan	99
4.12	Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	103
4.13	Ringkasan Hasil Penelitian	104

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2.1	Model Konsep	42
2.2	Model Hipotesis	43
3.1	Model <i>Path Analysis</i>	64
4.1	Diagram Hasil Jalur Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Disiplin Kerja.....	101



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1	Surat Pengantar Penelitian	114
2	Surat Balasan dari PDAM Kota Malang.....	115
3	Kuisisioner Penelitian	116
4	Struktur PDAM Kota Malang	121
5	Tabulasi Data	122
6	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja	131
7	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja	134
8	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Semangat Kerja Karyawan.....	136
9	Distribusi Frekuensi Jawaban	138
10	Analisis Jalur Substruktural I.....	147
11	Analisis Jalur Substruktural II	148
12	Dokumentasi Penelitian	149



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah proses penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab, agar orang-orang yang bekerja sama secara efektif dalam pencapaian tujuan. Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relative terus menerus mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok (Robbins, 1994:5). Tujuan organisasi akan tercapai apabila organisasi melakukan aktivitas yang tidak menyimpang dengan rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya, penetapan tujuan organisasi yang sangat matang akan dapat tercapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam kegiatan kerja terutama dalam suatu organisasi, dengan hal tersebut perusahaan sebagai unit organisasi mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya. Setiap perusahaan mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang sudah ditetapkan akan tercapai. Dalam menilai keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan akan dilihat dari pencapaian tujuan perusahaan dan akan ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan tersebut. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan

pegawai dengan tuntutan dan kemampuan pada suatu organisasi. Kemampuan sumber daya manusianya yang nantinya akan menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan merupakan unsur penting dalam perusahaan, sehingga keberadaan karyawan harus diperhatikan agar karyawan bekerja secara maksimal untuk mengembangkan dirinya dan mampu mengembangkan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan juga tidak terlepas dari kerjasama antara pemimpin dan karyawan, sebab dalam sebuah manajemen perusahaan diperlukan kolaborasi antara keduanya. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memberikan rasa aman kepada karyawan agar bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja akan mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan senang dengan lingkungan yang ada disekitar tempat kerja maka karyawan merasa betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Ishak dan Tanjung (2003:26), “manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dalam waktu skala yang ditentukan”.

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja sehingga tujuan perusahaan akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang

baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:26), “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Semua perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan karyawan dalam pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis untuk menginginkan para karyawan mematuhi segala upaya kedisiplinan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2009:85), “Perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja”. Seringkali karyawan mempunyai kelemahan dalam hal kedisiplinan, yaitu tidak disiplin yang mampu mempengaruhi semangat kerja, sehingga perlu adanya aturan yang harus ditaati oleh karyawan. Disiplin kerja dapat digunakan untuk mengarahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik dengan peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu sering diabaikan atau sering dilanggar,

maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Siagian (2002) dalam Sutrisno (2009:86), “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk”. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan dan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini mampu mendorong semangat kerja karyawan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja juga berkaitan dengan sanksi yang perlu diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Menurut Mangkunegara (2009:131), “pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal”. Sehingga karyawan lebih mematuhi peraturan yang merupakan kewajiban yang harus ditaati dan tidak menghiraukan keputusan-keputusan maupun nilai-nilai yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh juga pada semangat kerja karyawan. Menurut Tohardi (2002:428), “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga dengan demikian akan dapat diselesaikan dengan cepat dan lebih baik”. Jadi semangat kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan, sebab akan berpengaruh pada perasaan yang dimiliki para karyawan. Semangat kerja

juga merupakan suatu keinginan para karyawan untuk bekerja dan berusaha dengan baik semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) sebagai salah satu bentuk Badan Usaha Milik Daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum yang pengelolaannya menjadi wewenang negara yang telah di atur dalam Peraturan Daerah No.11 Tahun 1974 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum dan dengan terbitnya Peraturan Daerah tersebut, maka Unit Air Minum berganti nama dan status menjadi Perusahaan Daerah Air Minum yang berbadan hukum sebagaimana diatur oleh UU No.5/1962 dengan Peraturan Daerah. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. Dalam Penelitian ini peneliti memilih lokasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang berada di Jl. Terusan Danau Sentani No.100 Malang yang merupakan kantor pusat di Kota Malang. Beberapa upaya yang dilakukan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, dalam kualitas pelayanan tersebut perusahaan juga meningkatkan kualitas sumber daya manusianya untuk memberikan hasil yang maksimal dalam kegiatan kerja yang diberikan oleh karyawan. Penerapan disiplin kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adanya peraturan pemerintah tentang disiplin kerja pada perusahaan, karyawan harus mempunyai kesanggupan untuk mentaati peraturan jika tidak ditaati atau dilanggar maka akan mendapatkan hukuman disiplin.

Fenomena yang terjadi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang berdasarkan hasil pra riset pada pelaksanaan Praktek Pengalaman Lapangan (PKL), pada dasarnya lingkungan kerja PDAM Kota Malang masih memerlukan banyak pembenahan, karena masih kurang memperhatikan keadaan lingkungan berbentuk fisik pada ruang kerja seperti, pengaturan suhu udara di dalam ruang kerja masih kurang baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin. Seringkali pendingin ruangan dalam hal AC (*air conditioner*) tidak mampu bekerja dengan baik, ventilasi udara pada ruang kerja tidak berfungsi dengan baik sehingga kurangnya sirkulasi udara pada ruang kerja menimbulkan rasa panas pada saat karyawan bekerja dan tata ruang kerja tidak pernah berubah sehingga menimbulkan kejenuhan saat bekerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuryasin (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)”. Diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan semakin baik lingkungan kerja dan tingkat motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Mengenai disiplin kerja pada PDAM Kota Malang masih ada pelanggaran yang sering dilanggar karyawan dalam peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan seperti keterlambatan masuk kerja, karyawan juga kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan karyawan tersebut menumpuk

dan harus diselesaikan secepat mungkin dan karyawan kurang efektif menggunakan jam istirahat. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suzzene (2015) dalam Jurnal dengan judul penelitian “Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau”. Diperoleh hasil bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau adalah kurangnya kepatuhan pegawai terhadap PP No.53 Tahun 2010 masih rendah, sebagian pegawai sering melanggar peraturan pada saat bekerja seperti keterlambatan masuk kantor dan masih terdapatnya pelanggaran kedisiplinan lainnya yang terkadang masih diberi toleransi oleh pimpinan. Efektivitas penggunaan waktu kerja yang masih kurang dilaksanakan oleh para pegawai, untuk melayani administrasi masyarakat dan terdapat beberapa pegawai yang hanya datang sebentar ke kantor kemudian pergi lagi tanpa diketahui alasannya. Kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai sebagian besar sudah bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dilimpahkan dan bekerja sesuai fungsinya masing-masing. Sedangkan tingkat absensi pegawai masih rendah pengawasannya, karena masih menggunakan absensi manual dengan direkap sendiri.

Oleh karena itu, semangat kerja karyawan akan meningkat dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman terutama pada ruang kerja dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Semangat kerja juga dapat dilihat dari sikap disiplin yang

dimiliki karyawan untuk bersungguh-sungguh mematuhi aturan pada perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oktavianti (2011) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang)”. Diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin ditingkatkan penerapan lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik maka akan meningkat pula semangat kerja.

Pada permasalahan diatas tentu tidak baik apabila dibiarkan begitu saja. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang harus lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja pada perusahaan dengan memberikan perawatan-perawatan pada fasilitas kerja yang mampu melancarkan kegiatan kerja karyawan. Lingkungan kerja umumnya berpengaruh secara langsung dalam berjalannya suatu perusahaan dan lingkungan kerja juga bersentuhan langsung dengan karyawan yang bekerja pada perusahaan. Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja dan semangat kerja para karyawan serta lingkungan yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana perusahaan menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada karyawan. Hal tersebut akan menentukan suatu keberhasilan perusahaan dan akan tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang).**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y_1) di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang?
2. Apakah Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y_2) di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang?
3. Apakah Disiplin Kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y_2) di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Y_1) di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja (X) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y_2) di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (Y_1) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y_2) di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

D. Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian ini mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi antara lain:

1. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi PDAM Kota Malang sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan sehingga karyawan pada perusahaan dapat melaksanakannya dengan baik.

2. Kontribusi Akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi ataupun sebagai data pertimbangan sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, dan bermanfaat bagi ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan.

E. Sistematika Penelitian

Agar semua yang dibahas dalam skripsi ini dapat diketahui dan dipahami secara jelas dari masing-masing bab, oleh karena itu hasil penelitian ini dilaporkan dalam bentuk skripsi dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang tinjauan empiris, teori-teori yang berkaitan dengan judul penelitian. Teori tersebut didapatkan dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian, artikel, buku yang berhubungan dengan judul penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel, definisi operasional, dan skala pengukuran, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, hasil uji validitas dan reliabilitas dan analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah organisasi, moto, maklumat, visi, misi perusahaan, dan struktur organisasi. Selanjutnya adalah

pembahasan yang meliputi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja dan pengolahan data.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini sebagai penutup akhir penulisan penelitian dan menjelaskan tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran kepada perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris berfungsi untuk mendapatkan gambaran dan kerangka berpikir, serta untuk mempelajari berbagai metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa tinjauan empiris yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Oktavianti (2011)

Penelitian yang dilakukan dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang)" bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang yang berjumlah 35 orang. Penelitian menggunakan data primer yang di peroleh secara langsung melalui penyebaran kuisisioner kepada responden dan wawancara, serta data sekunder yang diperoleh dari perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur perusahaan dan gambaran kepegawaian. Penelitian menggunakan metode analisis linier berganda yang dibantu dengan program *software* SPSS *for windows* versi 16.0. Hasil dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai kontribusi terhadap semangat

kerja sebesar 48,2% sedangkan sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

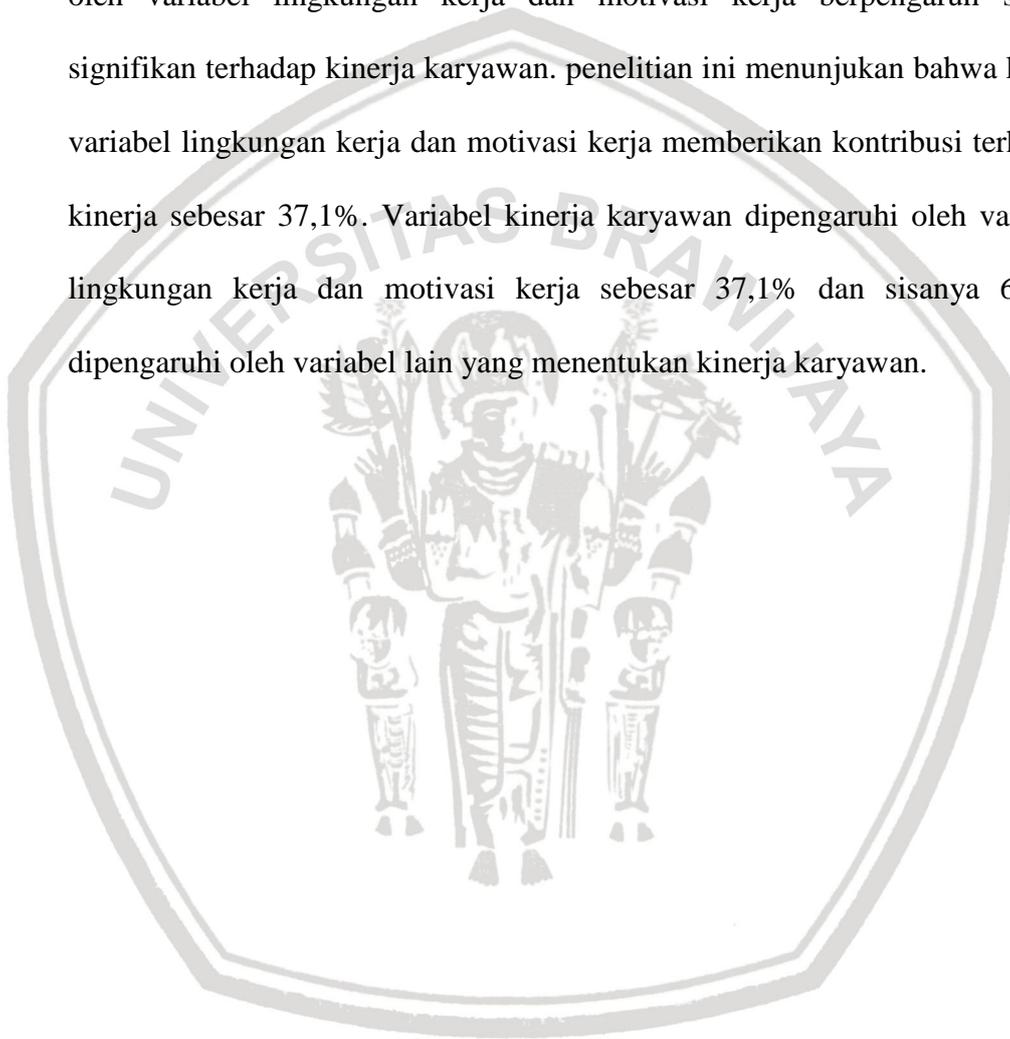
2. Suzanne (2015)

Penelitian yang dilakukan dengan judul “Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau” bertujuan untuk mendeskripsikan disiplin pegawai negeri sipil dan mencari atau menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau. Data penelitian diperoleh melalui observasi, arsip dan dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ditemukan tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain kurangnya kesadaran pegawai dalam mematuhi semua peraturan perusahaan, kurangnya penggunaan waktu secara efektif, serta tingkat absensi yang masih sangat kurang pengawasannya, hal ini terjadi karena kurangnya pengawasan dan teladan pemimpin di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau.

3. Nuryasin (2016)

Penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” bertujuan untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan secara simultan dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kota Malang dengan pengambilan sampel yang menggunakan metode *explanatory research*. Penelitian menggunakan data primer yang di peroleh secara langsung dari angket yang diisi oleh para

karyawan, serta data sekunder yang diperoleh dari perusahaan seperti struktur organisasi dan sejarah perusahaan. Penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan program *software* SPSS *for windows* versi 15.0. Hasil dari penelitian ini adalah kontribusi yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 37,1%. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 37,1% dan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang menentukan kinerja karyawan.



Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisa Penelitian
1	Oktavianti, 2011	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja	1. Variabel Bebas : a. Lingkungan Kerja Fisik (X_1) b. Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) 2. Variabel Terkait : a. Semangat Kerja (Y)	Metode <i>explanatory research</i> dengan metode analisis regresi linier berganda
2	Suzanne, 2015	Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau	Disiplin Kerja	Metode deskriptif pendekatan kualitatif
3	Nursyah, 2016	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	1. Variabel Bebas : a. Lingkungan Kerja (X_1) b. Motivasi Kerja (X_2) 2. Variabel Terkait : a. Kinerja Karyawan (Y)	Metode <i>explanatory research</i> dengan metode analisis regresi linier berganda
4	Inbar, 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan	1. Variabel Bebas : a. Lingkungan Kerja (X) 2. Variabel Terkait : a. Disiplin Kerja (Y_1) b. Semangat Kerja (Y_2)	Metode <i>explanatory research</i> dengan metode analisis deskriptif dan analisis inferensial (<i>Path Analysis</i> dan Uji t)

Sumber: data diolah, 2017

B. Tinjauan Teoritis

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerja setiap harinya, karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan dapat dikatakan merupakan tempat para karyawan bekerja dalam menghabiskan waktu kerjanya. Menurut Nitisemito (2000:183), "lingkungan

kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya”. Menurut Sedarmayanti (2009:21), “bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terdiri dari 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang berupa lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman untuk bekerja secara optimal, karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kenyamanan karyawan saat melakukan aktivitas kerja sehari-hari, karena lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat kerja para karyawan. Berbanding terbalik dengan itu apabila lingkungan kerja tidak baik maka akan menimbulkan ketidaknyamanan saat bekerja sehingga menurunnya semangat kerja karyawan.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada perusahaan sangat penting untuk diperhatikan maupun dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, karena lingkungan yang baik akan mempengaruhi aktivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:21), “Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:21), “Semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).

Menurut Moekijat (2002:135), “lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya”. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan lingkungan disekitar yang berbentuk fisik atau berwujud dan yang berada disekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik juga meliputi pencahayaan dalam ruang kerja, warna, udara, serta suara yang mempengaruhi pekerjaan terhadap tugas yang dibebankan pada karyawan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2009:31), “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, lingkungan non fisik ini juga

merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan”.

Menurut Nitisemito (2000:171), menyatakan bahwa:

“Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkatan atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di dalam perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri”.

Menurut Sumartono dan Sugito (2004:147), “lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya”. Jadi dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja non fisik adalah yang tidak memiliki bentuk secara fisik, tetapi lebih kepada perilaku dan suatu hubungan kerja yang terjalin dengan baik, maupun dengan atasan, sesama rekan kerja dan bawahan yang dapat menjalin hubungan dengan pola kerja sama dan komunikasi yang baik.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik dan berwujud, mencakup dari fasilitas kerja yang digunakan sehari-hari dalam menyelesaikan pekerjaan berupa tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik seperti hubungan yang baik, kerja sama dan komunikasi yang lancar. Oleh karena itu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk memberikan suasana yang nyaman untuk karyawan dan hubungan baik dengan semua rekan kerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa macam faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan.

1) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:29) yang dapat mempengaruhi terbentuknya sebuah kondisi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a) Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang akan mengakibatkan pekerjaan yang lambat, banyak terjadinya kesalahan, dan pada akhirnya akan menyebabkan tidak efisiennya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Ada dua jenis cahaya yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:29), yaitu:

- 1) Cahaya alam (*natural*), yang berasal dari cahaya matahari.
- 2) Cahaya buatan (*artificial*), yang berasal dari lampu.

Keuntungan penerangan yang baik menurut Moekijat (2002:136) adalah:

- 1) Perpindahan pegawai.
- 2) Semangat kerja lebih tinggi.
- 3) *Prestise* lebih besar.
- 4) Hasil pekerjaan lebih banyak.
- 5) Kesalahan berkurang.
- 6) Keletihan berkurang.

Keuntungan tersebut dapat terwujud bila mutu penerangan yang ada bermutu baik. Penerangan yang bermutu baik adalah penerangan yang secara relatif tidak menyilaukan mata dan dipancarkan secara merata. Kejernihan penerangan yang relatif sama, bayang-bayangan harus dikurangi sebanyak-banyaknya, meskipun tidak mungkin untuk menghilangkan sama sekali (Moekijat 2002:140).

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa penerangan yang baik di dalam lingkungan kerja perlu diperhatikan, karena memiliki keuntungan yang baik untuk karyawan. Penerangan pada tempat kerja yang terang tetapi tidak menyilaukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Baik atau tidaknya penerangan dalam ruang kerja bergantung pada sumber cahaya yang digunakan seperti cahaya alam atau buatan.

b) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup dalam menjaga kelangsungan hidupnya, yaitu untuk proses metabolisme. Udara yang ada disekitar karyawan dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan. Sumber utama adanya udara segar adalah tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan oksigen yang cukup disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar

tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani yang dimiliki karyawan. Rasa sejuk dan segar yang ditimbulkan dalam lingkungan kerja akan dapat mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan karyawan setelah bekerja. Menurut Moekijat (2002:141), ada berbagai cara dapat dilakukan berkaitan dengan sirkulasi udara untuk membuat karyawan merasa nyaman, diantaranya adalah:

- 1) Mengatur suhu tubuh di dalam kantor dengan menggunakan alat *air conditioning* (AC). Walaupun *air conditioning* memiliki harga yang relatif mahal tetapi akan berdampak baik untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan ketenangan karena kesejukan udara yang ditimbulkan dari alat tersebut akan membuat karyawan lebih merasa nyaman dalam bekerja.
- 2) Mengusahakan peredaran udara yang cukup dalam ruang kerja. Hal ini dapat tercapainya dengan membuat lubang-lubang udara dan memiliki ventilasi yang cukup. Selain itu jendela yang ada hendaknya dibuka sehingga udara segar dari luar dapat masuk.
- 3) Menyesuaikan pakaian kerja yang dikenakan oleh para karyawan, menggunakan bahan yang tepat, misalnya bahan yang tidak panas dan mudah menyerap keringat akan cocok untuk daerah dengan iklim tropis.

c) Tata Warna

Moekijat (2002:142) menyatakan bahwa “warna mempengaruhi proses perasaan dan pikiran. Warna kuning, jingga, dan merah dipandang sebagai warna yang panas. Warna-warna yang sejuk seperti biru, ungu, hijau tua biasanya menimbulkan pengaruh ketenangan. Warna-warna seperti kuning tua, kuning agak kelabu, kuning gading adalah warna yang merangsang gairah seseorang untuk beraktivitas sedangkan ungu muda warna yang menimbulkan tekanan.

Pengaturan warna dalam ruang kerja karyawan secara langsung atau tidak langsung mempunyai efek psikologis pada karyawan. Penataan warna pada ruang kerja harus lebih diperhatikan bahkan harus direncanakan dan dipelajari dengan sebaik-baiknya, penataan warna juga tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dikarenakan warna memiliki pengaruh pada perasaan karyawan dan rasa nyaman yang dimilikinya. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan perasaan senang, sedih dan lain-lain karena warna dapat memberikan rangsangan pada karyawan saat bekerja.

Keuntungan penggunaan warna yang baik menurut Moekijat (2002:143), adalah:

- 1) Memungkinkan kantor menjadi tampak menyenangkan dan menarik pemandangan.
- 2) Mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

d) Kebersihan Ruangan Kerja

Kebersihan merupakan suatu hal yang wajib bagi perusahaan, karena sangat berhubungan dengan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Setiap orang pasti menginginkan sebuah tempat kerja yang bersih dan jauh dari kuman serta penyakit. Kebersihan yang tidak terjaga dalam ruangan akan sangat mengganggu konsentrasi karyawan. Oleh karena itu ruang kerja haruslah jauh dari sampah dan debu agar konsentrasi karyawan dalam bekerja tetap terjaga dengan baik.

Perusahaan hendaknya tetap memperhatikan lingkungan kerja agar selalu terjaga, sebab kebersihan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesehatan kerja karyawan. Jika bekerja di tempat kerja yang kotor, berdebu, dan berbau apalagi untuk karyawan yang membutuhkan konsentrasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya maka suasana tersebut akan mengganggu kenyamanan dan berdampak buruk pada karyawan tersebut. Oleh karena itu kebersihan dalam ruang kerja harus tetap bersih, wangi dan tetap terjaga.

Kebersihan lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kebersihan ruangan kerja, tetap juga harus diperhatikan seperti ruang kamar mandi. Ruang kamar mandi yang kotor dan berbau akan membuat karyawan merasa tidak nyaman. Hal ini merupakan tanggung jawab bersama bagi semua pegawai yang berada di dalam perusahaan.

e) **Keamanan Tempat Kerja**

Keamanan dan keselamatan karyawan dalam lingkungan kerja harus diperhatikan. Menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap aman perlu dilakukan. Rasa aman akan mempengaruhi semangat dan kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Keamanan dihubungkan dengan lingkungan kerja fisik yaitu mengenai kesehatan dan keselamatan kerja.

Karyawan akan bekerja dengan lebih baik apabila keamanan dalam bekerja terjaga dengan baik. Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaan penjaga keamanan di tempat kerja. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM) dan dapat dibantu dengan adanya kamera pengawas untuk mempermudah dalam menjaga keamanan ditempat kerja.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:29) yang dapat mempengaruhi terbentuknya sebuah kondisi lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- a) Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
- b) Kerja sama antara kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara yang ada.
- c) Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sumartono dan Sugito (2004:147) adalah:

a) Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan ini terjadi ketika atasan memberikan tugas atau perintah kepada bawahan. Hariandja (2002:298), mengemukakan bahwa:

“penyampaian informasi atau gagasan dari atasan atau pemimpin ke bawahan bisa meliputi banyak hal, seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai, dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan ini harus dilandasi dengan rasa saling menghormati dan menghargai agar kedua belah pihak merasa nyaman sehingga terciptanya lingkungan kerja yang kekeluargaan dan nyaman”.

b) Hubungan Bawahan dengan Atasan

Hubungan ini merupakan penyampaian informasi dari karyawan kepada atasan. Hariandja (2002:299), menjelaskan hal ini sebagai berikut:

“informasi berupa laporan pelaksanaan tugas, gagasan, keluhan dan lain-lain. Sistem komunikasi seperti ini terdapat sejumlah media yang dapat digunakan dari yang formal hingga informal, seperti pertemuan rutin, kotak saran yang disediakan dalam perusahaan dimana karyawan dapat menyampaikan berbagai masukan atau keluhan mengenai berbagai hal”.

c) Hubungan antara Karyawan

Hubungan antara karyawan atau sesama rekan kerja menurut Hariandja (2002:229), adalah “hubungan kesamping antara karyawan di tingkat yang sama tetapi memiliki tugas yang berbeda”. Hubungan antara karyawan ini haruslah terjalin dengan baik agar dapat saling bekerja

sama dan terciptanya suasana kerja yang menyenangkan. Hubungan ini juga penting untuk terciptanya kelancaran dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat bekerja, dapat berupa keseluruhan perkakas yang ada pada lingkungan kerja, tempat karyawan bekerja, hubungan kerja serta peraturan kerja yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yang berbentuk fisik atau berwujud yang ada disekitar tempat kerja yang di pengaruhi oleh faktor yang berupa penerangan, udara, tata warna, kebersihan ruang kerja, musik, keamanan di tempat kerja, temperatur, kebisingan, kelembapan, dan getara mekanis. Sementara itu lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang tidak berwujud secara nyata dan tidak bisa diabaikan, karena lebih kepada hubungan yang terjalin dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Hubungan kerja yang baik dapat menciptakan komunikasi serta kerja sama yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

d. Indikator - Indikator Lingkungan Kerja

Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator, menurut Sedarmayanti (2009:29), yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan yang berbentuk fisik serta fasilitas-fasilitas yang berkaitan dengan kondisi ruang kerja untuk mendukung kelancaran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan item sebagai berikut:

- a) Penerangan
- b) Sirkulasi udara
- c) Tata warna
- d) Kebersihan ruang kerja
- e) Keamanan tempat kerja

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang berhubungan langsung dengan pimpinan maupun dengan sesama karyawan untuk saling menciptakan komunikasi yang baik sehingga memiliki rasa senang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan item sebagai berikut:

- a) Dukungan pemimpin
- b) Kerja sama antar kelompok
- c) Kelancaran komunikasi

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan memiliki suatu aturan untuk dipatuhi oleh karyawannya. Suatu aturan yang di terapkan pada perusahaan yang harus di patuhi karyawan terutama dalam peraturan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang harus dimiliki setiap karyawan yang benar-benar tercipta dari diri sendiri untuk mempunyai keinginan untuk berdisiplin. Disiplin kerja menurut Mulyadi (2015:48), “disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan”. Menurut Simamora (2006:610), “disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi”. Sedangkan menurut Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2009:86), “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan

seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesediaan dan kesungguhan karyawan untuk mentaati segala peraturan ataupun norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku untuk menghormati maupun mentaati terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan apabila karyawan melanggar akan menerima sanksi yang sudah ditetapkan dalam perusahaan. Perusahaan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik terutama pada karyawan maka akan tercapainya tujuan perusahaan dan memperlancar aktivitas kerja pada perusahaan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja seringkali diartikan dengan ketepatan waktu dalam melakukan aktivitas kerja.

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2006:611), sebagai berikut:

- 1) Tujuan utama disipliner adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan. Aturan disusun untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Manakala sebuah aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia sepatutnya menyadari bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan menerapkan tindakan itu untuk diterapkan secara bertanggung jawab dan adil. Perusahaan akan beruntung dari penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner yang efektif. Tanpa adanya bentuk disiplin yang sehat atau potensi tindakan disipliner, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.
- 2) Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan

bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.

- 3) Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
- 4) Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan rasa tanggung jawab dan taat atas tugas yang diberikan kepadanya. Mewujudkan disiplin kerja tidak lah mudah, harus mempunyai rasa keinginan dari diri dalam bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Perusahaan melakukan disipliner terhadap karyawan untuk memastikan bahwa perilaku karyawannya konsisten dengan peraturan perusahaan. Tindakan disipliner merupakan tindakan yang positif bagi perusahaan untuk menerapkan tindakan secara bertanggung jawab dan adil, tidak hanya memberikan keuntungan pada perusahaan tapi tindakan disipliner juga membuat karyawan menjadi lebih produktif, dan dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

c. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:129) dalam Mulyadi (2015:49), mengemukakan bahwa ada 2 (dua) jenis disiplin kerja, yaitu:

- 1) Disiplin Preventif
Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Berdasarkan pendapat di atas perusahaan dapat mengetahui dan membuat aturan yang jelas agar karyawan dapat mematuhi peraturan dan karyawan dapat mengendalikan diri dari tindakan yang dianggap tidak disiplin. Pemberian disiplin kepada karyawan dibutuhkan untuk karyawan yang tidak disiplin, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahan yang merugikan dirinya sendiri atau menghambat pekerjaannya. Jadi adanya pemberian disiplin akan mempermudah karyawan untuk menjalankan suatu aturan-aturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku pada perusahaan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor kedisiplinan sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada perusahaan, karena faktor-faktor ini akan menjadi tolak ukur berhasil atau tidaknya pekerjaan yang akan dikerjakan para karyawan. Menurut Mulyadi (2015:54), yaitu:

1) Faktor pengaruh pemberian kompensasi.

Faktor pengaruh pemberian kompensasi, seberapa besar dalam pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan atau pekerja akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja karyawan atau pekerja. Biasanya karyawan akan taat dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) apabila karyawan tersebut mendapatkan kompensasi yang memadai atau sesuai dengan kontribusi yang ia berikan kepada perusahaan. Apabila karyawan menerima kompensasi sesuai dengan harapan mereka tentu karyawan atau pekerja akan bekerja dengan

tenang, semangat, dan bergairah absensi kehadiran dan pulang akan terjaga dengan disiplin.

- 2) Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Faktor keteladanan pemimpin sangat penting untuk menegakan disiplin kerja. Karena semua karyawan atau pekerja akan selalu memperhatikan semua sikap seorang pimpinan dalam menjalankan dan menegakan disiplin kerja, dimulai dari ucapan, tindakan, kehadiran, dan lain sebagainya semua ini menjadi panutan semua karyawan atau pekerja pada lingkungan kerjanya. Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar pada lingkungan kerja, bahkan malah mempunyai pengaruh sangat besar bila dibandingkan dengan faktor lainnya.
- 3) Faktor adanya aturan atau tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan.
Sebuah perusahaan tidak akan bisa melaksanakan disiplin kerja tanpa adanya aturan yang pasti secara tertulis dan mengikat. Untuk dapat dijadikan pegangan yang kuat secara bersama. Disiplin kerja tidak akan mungkin ditegakan oleh semua karyawan apabila tidak dibuat secara tertulis, atau hanya disampaikan lewat lisan yang sifatnya berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.
- 4) Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan.
Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, adalah apabila ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja maka sebagai pemimpin harus tegas dan berani dalam mengambil keputusan untuk tindakan yang sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran yang dibuat oleh karyawan.
- 5) Faktor adanya pengawasan dari pemimpin.
Faktor adanya pengawasan dari pemimpin, adalah setiap kegiatan pada perusahaan atau organisasi sangat penting dengan adanya pengawasan dan pengarahan. Pengarahan tersebut akan mengarahkan pada karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugas sehari-harinya dengan disiplin dan tepat pada waktu yang telah dibuat oleh perusahaan atau organisasi. Dengan adanya pengawasan yang ketat maka seorang karyawan atau pekerja akan terbiasa melaksanakan disiplin untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan, dan akan menjalankan sesuai dengan SOP yang ada pada perusahaan atau organisasi itu.
- 6) Faktor perhatian kepada karyawan.
Faktor perhatian kepada karyawan, adalah semua karyawan itu mempunyai karakter atau sifat yang beragam, maka karyawan tidak akan puas dengan pemberian kompensasi yang diterimanya walaupun kompensasi itu sangat tinggi, oleh karena itu karyawan atau pekerja masih sangat membutuhkan perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja.
- 7) Faktor yang mendukung tegaknya disiplin kerja.
Faktor yang mendukung tegaknya disiplin kerja, adalah suatu kebiasaan-kebiasaan yang bisa mendukung dalam melaksanakan disiplin kerja seperti

atasan dan bawahan atau antara sesama karyawan saling menghormati, dan saling mendoakan hal-hal yang baik bila bertemu dilingkungan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa karyawan yang tidak disiplin dapat dilihat dari sikap seorang pemimpin. Sikap pemimpin akan menjadi panutan bagi karyawan dan dapat berpengaruh secara langsung baik dari sikap pribadi dan sikap dalam kepemimpinan pada perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus menjadi teladan dalam bersikap, sehingga karyawan memiliki sikap disiplin yang baik pula.

e. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Suatu perusahaan dalam menegakan disiplin kerja tentu ada yang melanggarnya. Maka dari itu pimpinan harus menerapkan sanksi bagi yang melanggar disiplin kerja tersebut agar bisa memperbaiki kinerjanya menurut Mulyadi (2015:51), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu perusahaan, yaitu:

- 1) Diberikan surat peringatan (SP)
Karyawan atau pekerja yang melanggar disiplin kerja harus diberi surat peringatan (SP) secara bertahap sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian surat peringatan adalah agar karyawan yang melakukan kesalahan tersebut menyadari pelanggaran yang dilakukannya itu akan berdampak kepada perusahaan yang tidak baik, juga akan berdampak kepada mereka bahwa dalam penilaian kinerja mereka akan dinilai tidak baik pula. Karena dengan mereka sudah pernah mendapat surat peringatan tersebut maka akan dijadikan bahan pertimbangan dalam penilaian kinerja yang akan datang.
- 2) Pemberian sanksi secepatnya
Apabila karyawan ada yang melanggar disiplin harus pada saat itu juga segera diberi surat peringatan atau sanksi, sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan. Memberikan surat peringatan ini dengan tujuan agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi yang berlaku di perusahaan. Apabila pimpinan lalai atau tidak peduli dengan karyawan

yang melanggar disiplin, maka akan berdampak melemahnya penegakan disiplin kerja yang ada pada perusahaan tersebut.

3) Pemberian sanksi harus konsisten

Dalam pemberian surat peringatan kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja harus konsisten. Dengan demikian karyawan akan menghargai dan menghormati peraturan pada perusahaan. Apabila terjadi pimpinan dalam pemberian surat peringatan tidak konsisten, maka karyawan akan merasa ketidakadilan atau diskriminasi terhadap sesama karyawan, yang akan berdampak pada bukan taat pada peraturan tersebut melainkan karyawan akan melawan dengan peraturan yang ada.

4) Pemberian sanksi harus sesuai dengan pelanggaran

Dalam memberikan sanksi kepada karyawan harus sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebab sanksi itu ada yang berat dan ada yang ringan, dalam pemberian sanksi tersebut tidak harus melalui tahapan peringatan pertama, kalau pelanggaran tersebut dianggap berat dan sangat merugikan perusahaan.

5) Pemberian sanksi harus sama

Dalam pemberian peringatan kepada karyawan harus sama atau adil dan tidak ada yang dibeda-bedakan dari tingkat karyawan yang paling bawah hingga karyawan yang paling tinggi, dan tua, muda, pria, dan wanita, semua harus diperlakukan sama tidak ada yang dibeda-bedakan. Dengan tujuan agar semua karyawan itu tahu bahwa disiplin kerja itu untuk semua karyawan, dan akan diberlakukan dengan sanksi yang sama pula.

f. Cara yang Baik Melaksanakan Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada beberapa cara yang baik dalam melaksanakan disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi. Mulyadi (2015:60), cara melaksanakan disiplin kerja karyawan yaitu:

- 1) Peraturan atau tata tertib tentang jam kerja dalam satu hari terdiri dari, jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja.
- 2) Peraturan atau tata tertib tentang seragam kerja, dan seragam kerja tersebut sudah di fasilitasi oleh perusahaan, dan sikap atau tingkah laku didalam pekerjaan.
- 3) Peraturan atau tata tertib cara akan menjalankan pekerjaan baik sebelum atau sesudah melaksankana tugasnya, harus sesuai dengan standar kerja yang ada pada perusahaan. Dengan kata lain karyawan harus mentaati dan melaksanakan SOP yang ada.

3. Semangat Kerja Karyawan

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut *morale* merupakan suatu sikap yang harus dimiliki setiap karyawan untuk meningkatkan gairah kerja sehingga karyawan mempunyai keinginan dan kesungguhan dalam bekerja. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:96), “semangat kerja adalah perwujudan moral kerja yang tinggi. Menurut Siagian (2009:87), “semangat kerja adalah sikap dari individu atau sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuan secara menyeluruh”. Menurut Nitisemito (1982:160), “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat, sehingga demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat lebih baik”. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan memberikan rangsangan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga aktivitas dalam perusahaan akan berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan suatu sikap dan perilaku setiap individu maupun kelompok untuk memiliki kesedian dan kesungguhan dalam bekerja. Dengan semangat kerja yang tinggi karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang lebih baik, sebaliknya jika semangat karyawan rendah akan menghambat aktivitas kerja karyawan dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Semangat kerja merupakan cermin dari kondisi lingkungan kerja dan sikap individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dalam

melakukan pekerjaan, sehingga mempunyai rasa gairah kerja yang memberikan hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki semangat kerja yang tinggi, dengan adanya semangat kerja karyawan yang tinggi maka akan berjalan dengan lancar aktivitas kerja pada perusahaan. Perusahaan juga mendapatkan keuntungan dari semangat kerja karyawan seperti disiplin kerja dari tingkat kehadiran karyawan, pekerjaan lebih cepat terselesaikan tanpa adanya keterlambatan dari karyawan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Ada beberapa hal yang mempengaruhi semangat kerja tersebut, antara lain (Siagian, 2009:87) :

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, yaitu adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya, yaitu adanya rasa percaya diri para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.
- 3) Terdapatnya sesuatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi, yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaannya dengan rasa senang kondisi semacam ini akan tercapai jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hal dan kewajibannya masing-masing.
- 4) Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerit payahnya, yaitu adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa nyaman dan mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.
- 5) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama, yaitu adanya tujuan yang jelas yang ingin dicapai yang pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama.
- 6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi, yaitu adanya perlindungan kerja dan jaminan keselamatan pada setiap kecelakaan yang terjadi pada pegawai saat dia menjalankan tugas

dan tanggung jawabnya sehingga pegawai merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- 7) Adanya lingkungan fisik suatu kantor yaitu adanya suatu kondisi fisik dimana pegawai melaksanakan tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam memberikan tugas yang diberikan kepadanya.

c. Gejala Turunnya Semangat Kerja

Gejala turunnya semangat kerja ini penting diketahui perusahaan untuk mengetahui sebab-sebab menurunnya semangat kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan yang menyebabkan turunnya semangat kerja pada karyawan. Semangat kerja merupakan hal terpenting dalam perusahaan, karena karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan akan cepat terselesaikan dan perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari hasil karyawan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:98), menyebutkan beberapa hal yang dapat menjadi indikasi turun/rendahnya semangat kerja antara lain adalah:

- 1) Tingkat absensi yang tinggi
Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan sebab turunnya semangat kerja maka kita tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi secara perorangan tetapi harus dilihat secara rata-rata. Pada umumnya bila semangat kerja turun, maka karyawan akan malas untuk datang setiap hari kerja
- 2) Kegelisahan dimana-mana
Kegelisahan di lingkungan kerja akan terjadi bilaman semangat kerja turun, kegelisahan ini dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluh kesah dan lain-lain. Kegelisahan pada tingkat terbatas mungkin akan berhenti dengan sendirinya, tetapi apabila dibiarkan begitu saja akan merugikan perusahaan.
- 3) Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi
Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut, terutama adalah disebabkan karean ketidaktenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha untuk mencari pekerjaan yang lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja, juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan tersebut.

d. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja para karyawannya semaksimal mungkin dan batas-batas kemampuan perusahaan. Ada beberapa cara meningkatkan semangat kerja, baik yang sifat material maupun non material. Cara mana yang paling tepat sudah tentu tergantung kepada situasi dan kondisi perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Untuk meningkatkan semangat kerja menurut Nitisemito dalam Bintoro dan Daryanto (2017:100) dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Gaji yang cukup
Setiap perusahaan seharusnya memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Cukup berarti jumlah uang yang mampu dibayarkan perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- 2) Pemberian fasilitas yang menyenangkan
Setiap perusahaan bilamana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawannya. Fasilitas itu dapat berupa tempat ibadah, kantin, poliklinik pengobatan dan keperluan lain sebagainya.
- 3) Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat
Posisi yang tepat maksudnya adalah sesuai dengan keterampilan masing-masing, ketidaktepatan menempatkan posisi para karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan kurang lancar dan hasilnya tidak memuaskan.
- 4) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju
Dengan adanya kesempatan untuk maju maka akan mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 5) Mengajak karyawan untuk berunding serta mengatasi pelaksanaan pada perusahaan
Apabila pimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya mengalami suatu masalah untuk dipecahkan secara pribadi maka karyawan perlu diajak berunding.
- 6) Memperhatikan rasa aman dan untuk menghadapi masa depan
Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, perusahaan dalam melaksanakan program pensiun bagi karyawan. Variasi dengan cara ini adalah bahwa disamping menyisihkan sebagian dari keuntungan perusahaan, gaji karyawan dipotong untuk disetor bagi jaminan hari tua.
- 7) Sekali-sekali perlu menciptakan suasana santai
Memberikan suasana santai bagi karyawan dimaksudkan agar karyawan tidak mengalami kebosanan dalam melakukan pekerjaannya tiap hari.

Peningkatan semangat kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting, karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan dan sebaliknya karyawan yang memiliki semangat kerja rendah akan merugikan perusahaan.

C. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja

Lingkungan kerja yang baik pada perusahaan maupun pada tempat kerja dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa adanya kepuasan kerja dan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Adanya penciptaan lingkungan kerja tersebut maka akan terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik pada perusahaan. Menurut Nitisemito (1982:184), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu para karyawan menaruh perhatian yang sangat besar terhadap lingkungan kerja mereka baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik serta disiplin dalam bekerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan

Lingkungan kerja ada segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan dan merupakan tempat bekerja para karyawan dalam

menghabiskan waktu kerjanya. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan adanya fasilitas yang lengkap akan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan menciptakan hubungan kerja maupun komunikasi yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja dapat memicu semangat kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Menurut Nitisemito (1982:191), bagi seseorang yang normal penciptaan lingkungan kerja yang sehat, bersih dan menyenangkan pasti menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan yang harus dimiliki setiap karyawan untuk mentaati segala peraturan maupun kebijakan perusahaan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang dalam bekerja dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Semangat kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam sikap dan tingkah laku yang dimiliki karyawan. Semangat kerja menggambarkan suatu perasaan-perasaan, kegembiraan dan gairah kerja yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2009:98), mengenai pengertian disiplin kerja terhadap semangat kerja menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya

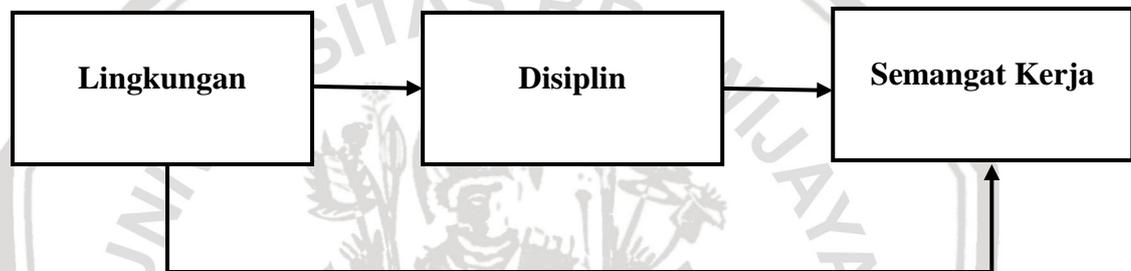
tujuan perusahaan, serta pada masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka memiliki disiplin tinggi. Sedangkan menurut Nitisemito (1982:199), ketidakdisiplinan bukan hanya sekedar indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja tetapi dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu apabila seorang karyawan sudah memiliki dasar kedisiplin yang kuat secara tidak langsung karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan memberikan sikap-sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama yang baik dan ketaatan pada kewajiban.

D. Model Konsep dan Model Hipotesis

1. Model Konsep

Model konsep menurut Nazir (2005:25), “merupakan suatu kerangka yang menjelaskan tentang suatu konsep diri dari sebuah teori”. Jadi model konsep adalah menjelaskan secara teori hubungan antar variabel yang akan di teliti. Berdasarkan judul penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan maka konsepnya adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja jadi lingkungan kerja merupakan suatu keadaan disekitar tempat kerja karyawan yang mampu memberikan rasa nyaman saat bekerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja yang berarti lingkungan kerja yang kondusif sangat

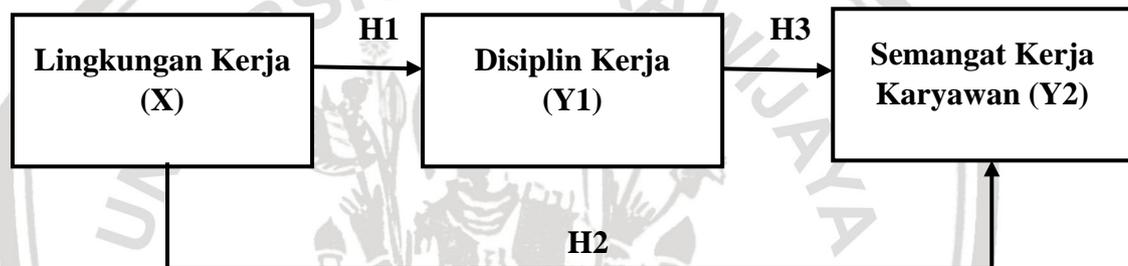
penting untuk memberi rasa nyaman kepada karyawan sehingga karyawan merasa senang berada pada tempat kerja dan lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja adalah disiplin kerja yang baik akan mencerminkan suatu sikap dan perilaku yang dimiliki karyawan, salah satunya adalah karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Konsep yang dimaksud dapat diterangkan pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1: Model Konsep
Sumber: data diolah, 2017

2. Model Hipotesis

Berdasarkan model konsep tersebut dapat dijabarkan kedalam variabel penelitian. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Menurut Nazir (2014:132), “hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus di uji secara empiris”. Model hipotesis sebagaimana ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar 2.2: Model Hipotesis

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan model konsep yang diturunkan ke model hipotesis diatas, maka dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah lingkungan kerja (X), variabel intervening adalah disiplin kerja (Y₁) dan yang menjadi variabel terkait adalah semangat kerja karyawan (Y₂). Berdasarkan model hipotesis pada gambar diatas, maka dapat dijabarkan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. H₁ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja (X) terhadap disiplin kerja (Y₁).
2. H₂ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja karyawan (Y₂).

3. H_3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja (Y_1) terhadap semangat kerja karyawan (Y_2).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Singarimbun dan Effendi (2008:3) bahwa “*explanatory research* untuk menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti”.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13), “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan menjelaskan variabel-variabel yang telah dirumuskan, yaitu variabel lingkungan kerja (X) terhadap disiplin kerja (Y1) dan semangat kerja karyawan (Y2).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang yang terletak di Jl. Terusan Danau Sentani No.100 Malang. Lokasi tersebut dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa lokasi ini memiliki data yang dibutuhkan dan sebagai penguat dalam penelitian ini. Alasan yang mendasar memilih lokasi penelitian tersebut karena Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang mempunyai upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, dalam kualitas pelayanan tersebut perusahaan juga meningkatkan kualitas sumber daya manusianya untuk memberikan hasil yang maksimal dalam kegiatan kerja yang diberikan oleh karyawan. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui lingkungan kerja pada perusahaan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja yang berupa sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan berpengaruh pada semangat kerja. Disiplin kerja dan semangat kerja karyawan yang tinggi dapat memberikan hasil yang maksimal dalam kegiatan kegiatan kerja. Selain itu diperusahaan memiliki karyawan yang mempunyai karakter berbeda-beda, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lingkungan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja karyawan pada PDAM Kota Malang.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Nazir (2005:122), “konsep adalah abstraksi yang perlu diukur. Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk

dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas. Umumnya konsep dibuat dan dihasilkan secara sadar untuk keperluan ilmiah yang khas dan tertentu”. Tujuan konsep adalah untuk menyederhanakan pemikiran dengan cara menggabungkan sejumlah peristiwa-peristiwa besar dibawah suatu judul yang umum.

Dari judul Penelitian ini dapat diketahui bahwa ada tiga (3) konsep, yaitu:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku yang menghormati dan mematuhi secara sukarela atas peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

c. Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja adalah suatu sikap individu atau kelompok dalam suatu perusahaan yang menunjukkan adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sehingga dapat bekerja dengan lebih baik lagi.

2. Variabel

Variabel menurut Singarimbun dan Effendi (2006:42), “variabel berarti sesuatu yang mempunyai nilai varian”. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2013:59) variabel adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan”. Berdasarkan pendapat tersebut peneliti menggunakan satu variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X) dan dua variabel terkait yaitu disiplin kerja (Y_1) dan semangat kerja karyawan (Y_2). Variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independent ini sering disebut variabel bebas yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen. Dalam penelitian ini variabel independen yaitu: Lingkungan Kerja (X).

b. Variabel Antara (*Intervening Variabel*)

Variabel intervening ini sering disebut variabel penyela / antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel intervening yaitu: Disiplin Kerja (Y_1).

c. Variabel Terkait (*Dependent Variabel*)

Variabel terkait merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terkait dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja Karyawan (Y_2).

3. Definisi Operasional

Menurut Nazir (2005:126), “definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut”. Penjelasan tentang Operasionalisasi konsep, variabel, indikator dan item-item dalam penelitian ini, yaitu:

a. Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang ada disekitar tempat kerja karyawan yang berbentuk fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja dapat menciptakan rasa nyaman pada saat karyawan bekerja. Variabel lingkungan kerja ini menggunakan indikator beserta item-itemnya :

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan yang berbentuk fisik serta fasilitas-fasilitas yang berkaitan dengan kondisi ruang kerja untuk mendukung kelancaran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Item dari indikator di atas adalah:

- a) Penerangan
 - b) Sirkulasi udara
 - c) Tata warna
 - d) Kebersihan ruang kerja
 - e) Keamanan tempat kerja
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang berhubungan langsung dengan pimpinan maupun dengan sesama karyawan untuk saling

menciptakan komunikasi yang baik sehingga memiliki rasa senang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Item dari indikator di atas adalah:

- a) Dukungan pemimpin
- b) Kerja sama antar kelompok
- c) Kelancaran komunikasi

b. Disiplin Kerja (Y_1)

Disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk mentaati segala aturan yang ditetapkan perusahaan. Variabel disiplin kerja ini menggunakan cara yang baik dalam melaksanakan disiplin kerja, yaitu :

- 1) Peraturan atau tata tertib tentang jam kerja
- 2) Peraturan atau tata tertib tentang seragam kerja dan sikap dalam bekerja
- 3) Peraturan atau tata tertib menjalankan tugas sesuai standar kerja

c. Semangat Kerja Karyawan (Y_2)

Semangat kerja merupakan upaya untuk menumbuhkan rasa keinginan dan kesungguhan dalam bekerja. Variabel Semangat kerja ini menggunakan cara untuk mengetahui menurunnya semangat kerja karyawan:

- 1) Tingkat absensi yang tinggi
- 2) Kegelisahan dimana-mana
- 3) Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Berdasarkan uraian tersebut maka konsep, variabel, indikator beserta item-item yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator Beserta Item-item yang Digunakan

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Lingkungan	Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan Kerja Fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Penerangan • Sirkulasi udara • Tata warna • Kebersihan ruang kerja • Keamanan tempat kerja 	Sedarmayanti (2009:29)
		Lingkungan Kerja Non Fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Dukungan pemimpin • Kerja sama antar kelompok • Kelancaran komunikasi 	
Disiplin	Disiplin Kerja (Y1)		<ul style="list-style-type: none"> • Peraturan atau tata tertib tentang jam kerja 	Mulyadi (2015:60)
			<ul style="list-style-type: none"> • Peraturan atau tata tertib tentang seragam kerja dan sikap dalam bekerja 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Peraturan atau tata tertib menjalankan tugas sesuai standar kerja 	
Semangat Kerja	Semangat Kerja Karyawan (Y ₂)		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat absensi yang tinggi 	Bintoro dan Daryanto (2017:98)
			<ul style="list-style-type: none"> • Kegelisahan dimana-mana 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi 	

Sumber: diolah tahun 2017

4. Skala Pengukuran

Sugiyono (2013:131) mengemukakan bahwa skala pengukuran merupakan “kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2013:132), juga mengemukakan “*skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti terlihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Kriteria dan Skor Penelitian Jawaban Responden

No	Skala Pengukuran Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2013:133)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:389), “populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Menurut Arikunto (2010:173), “populasi adalah keseluruhan jumlah subjek yang akan diamati atau diteliti. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui jumlah populasi karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang pada tahun 2017 yang berjumlah 368 karyawan.

Tabel 3.3 Populasi Karyawan PDAM Kota Malang

No	Divisi	Jumlah
1	Umum	29
2	Sumber Daya Manusia	14
3	Keuangan	20
4	Hubungan Pelanggan	64
5	Pengadaan	8
6	Perencanaan Teknik	18
7	Produksi	52
8	Jaringan Pipa Pelanggan	43
9	Kehilangan Air	41
10	Perawatan	25
11	Pengawasan Pekerjaan	23
12	Satuan Pengawasan Internal	9
13	Sistem Informasi Manajemen	15
14	Penelitian & Pengembangan	7
	Jumlah	368

Sumber: Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang, 2017

2. Sampel

Menurut Arikunto (2010:174), sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti”. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan waktu, dana, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan akan diberlakukan untuk populasi. Untuk sampel yang diambil harus betul-betul representative/mewakil (Sugiyono, 2013:116). Mengingat jumlah populasi karyawan pada PDAM Kota Malang berjumlah 368 orang terlalu banyak untuk digunakan sebagai sampel, maka untuk menentukan besaran jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008:141) sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi yaitu 368 karyawan

e = batas toleransi kesalahan sebesar 10% (*error tolerance*)

Berdasarkan rumusan diatas, perhitungan jumlah sampel responden yang akan di ambil adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{368}{1 + 368 (0,1^2)} = 79 \text{ Karyawan}$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan *probability sampling*, dengan teknik *random sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Random sampling* (sampling acak) adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa pengembalian (*without replacement*) serta tanpa memperhatikan stara yang ada dalam populasi. Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 79 karyawan PDAM Kota Malang.

E. Pengumpulan Data

1. Jenis Data

a) Data Primer

Menurut Indriantoro dan Supomo (2011:146), “data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tidak melalui media perantara”. Data ini diperoleh melalui beberapa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang melalui angket yang akan disebarakan kepada karyawan PDAM Kota Malang untuk menjawab pertanyaan penelitian.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Menurut Indriantoro dan Supomo (2011:147), “data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan”. Data ini diperoleh dari tempat penelitian baik dari pihak Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang, yang berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

2. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:146) instrument penelitian adalah “suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden mengenai variabel yang diukur dan bertujuan untuk mendapatkan jawaban yang benar-benar bersifat validitas dan reliabilitas. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2013:199). Daftar pertanyaan yang tertulis dengan alternatif jawaban dan berkaitan dengan permasalahan mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja yang akan disebarkan kepada responden. Data yang dibuat untuk kuesioner diperoleh dari data primer dan hasil jawaban kuesioner digunakan sebagai data yang akan diolah.

b) Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang secara langsung maupun secara tidak langsung ditunjukkan pada subjek penelitian untuk mendapatkan informasi. Menurut Riduwan (2003:31) dokumentasi adalah “ditunjukkan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film documenter, data yang relevan penelitian”. Dokumentasi ini digunakan oleh peneliti untuk pendukung dan pelengkap penelitian yang dilakukan. Dokumen bisa berupa pedoman untuk dipelajari mengenai hal-

hal yang berkaitan dengan perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah kebenaran dan keabsahan instrument penelitian yang digunakan. Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur (instrument) itu mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun dan Effendi, 2006:124). Suatu instrument yang *valid* atau sah mempunyai *valid* yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang *valid* berarti memiliki validitas rendah. Tinggi rendahnya validitas instrument menentukan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambar tentang validitas yang dimaksud. *Valid* tidaknya suatu item, diketahui dengan membandingkan indeks koefisien korelasi *product moment* (r hitung) dengan nilai kritis dimana r hitung dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut (Sumarsono, 2004:250) :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum x^2) - (\sum x)^2\}\{(n \sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi
- x = jumlah skor tiap item
- y = jumlah skor tiap item
- n = jumlah responden

Apabila nilai koefisien korelasi (r) antara item pertanyaan dengan skor total item mempunyai taraf signifikan lebih besar sama dengan 0,3 (paling kecil 0,3). Kriteria pengujian yang digunakan adalah membandingkan angka hasil pengujian dengan angka tabel dengan dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika r hasil perhitungan positif, serta r hasil $>$ r tabel, maka variabel tersebut valid.
- b) Jika r hasil perhitungan negatif, serta r hasil $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:221), “Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik”. Uji reliabilitas ini menggunakan *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2010:239):

$$\alpha = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- α = reliabilitas alat ukur
 k = jumlah indikator 1 pertanyaan
 $\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians masing-masing indikator
 σ_t^2 = varians total

Dasar pengambilan keputusan apakah suatu item atau variabel *reliable* atau tidak nilai *alpha cronbach*. Jika *alpha cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6 maka item pertanyaan tersebut dikatakan *reliable* dan begitu juga

sebaliknya jika nilai *alpha cronbach* kurang dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut dikatakan tidak *reliable*.

G. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Validitas instrumen adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat valid dan sahnya suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur atau dapat mengungkapkan data daei variable yang diteliti secara tepat. Tingkat validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks *Pearson Correlation* dengan r_{tabel} . Jika nilai *Pearson Correlation* $> r_{\text{tabel}}$ maka instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas untuk masing-masing item variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 3.4. sebagai berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	R _{tabel}	Signifikansi	Keterangan
			(0,05;30)		
Lingkungan Kerja	X1.1	0,400	0,361	0,000	Valid
	X1.2	0,411	0,361	0,000	Valid
	X1.3	0,666	0,361	0,000	Valid
	X1.4	0,502	0,361	0,000	Valid
	X1.5	0,436	0,361	0,000	Valid
	X1.6	0,654	0,361	0,000	Valid
	X1.7	0,479	0,361	0,000	Valid
	X1.8	0,618	0,361	0,000	Valid
	X1.9	0,474	0,361	0,000	Valid
	X1.10	0,777	0,361	0,000	Valid
	X1.11	0,783	0,361	0,000	Valid
	X1.12	0,581	0,361	0,000	Valid
	X1.13	0,630	0,361	0,000	Valid
	X1.14	0,660	0,361	0,000	Valid
	X1.15	0,790	0,361	0,000	Valid
Disiplin Kerja	Y1.1	0,736	0,361	0,000	Valid
	Y1.2	0,625	0,361	0,000	Valid
	Y1.3	0,623	0,361	0,000	Valid
	Y1.4	0,648	0,361	0,000	Valid
	Y1.5	0,593	0,361	0,000	Valid
	Y1.6	0,590	0,361	0,000	Valid
	Y1.7	0,763	0,361	0,000	Valid
	Y1.8	0,669	0,361	0,000	Valid
	Y1.9	0,598	0,361	0,000	Valid
	Y1.10	0,693	0,361	0,000	Valid
Semangat Kerja Karyawan	Y2.1	0,546	0,361	0,000	Valid
	Y2.2	0,468	0,361	0,000	Valid
	Y2.3	0,855	0,361	0,000	Valid
	Y2.4	0,470	0,361	0,000	Valid
	Y2.5	0,554	0,361	0,000	Valid
	Y2.6	0,855	0,361	0,000	Valid
	Y2.7	0,634	0,361	0,000	Valid
	Y2.8	0,855	0,361	0,000	Valid

Sumber: data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja karyawan sudah valid karena memiliki nilai *Pearson Correlation* > $r_{\text{tabel}(0,05;30)} = 0,361$ sehingga instrumen dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya. Instrumen ini dapat dikatakan reliable jika memiliki koefisien kehandalan Reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan adalah Cronbach's Alpha. Hasil pengujian reliabilitas terhadap pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja karyawan ditunjukkan pada Tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbsch's Alpha</i>	Batasan Alpa	Keterangan
X	0,855	0,6	Reliabel
Y1	0,833	0,6	Reliabel
Y2	0,689	0,6	Reliabel

Sumber: data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa semua variabel baik pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja memiliki nilai koefisien *Cronbsch's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut sudah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

H. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu kegiatan setelah seluruh data terkumpul dari responden. Data-data yang diperoleh sebelum disajikan dalam bentuk

informasi akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.0. Analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2013:206). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013:206) analisis deskriptif adalah “statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Penyajian data statistik deskriptif melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan, modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase. Dalam analisis data deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi (Sugiyono, 2013:207). Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja karyawan dengan cara mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara *random*. Statistik ini disebut statistik probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (*probability*). Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi itu mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran yang dinyatakan dalam bentuk prosentase (Sugiyono, 2013:207). Pengukuran statistik dalam penelitian menggunakan bantuan program. *Static Package for Social Sciene (SPSS) 23 for Windows*, hal ini untuk mempermudah mengolah data yang berwujud angka statisitk dan ditarik kesimpulannya. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

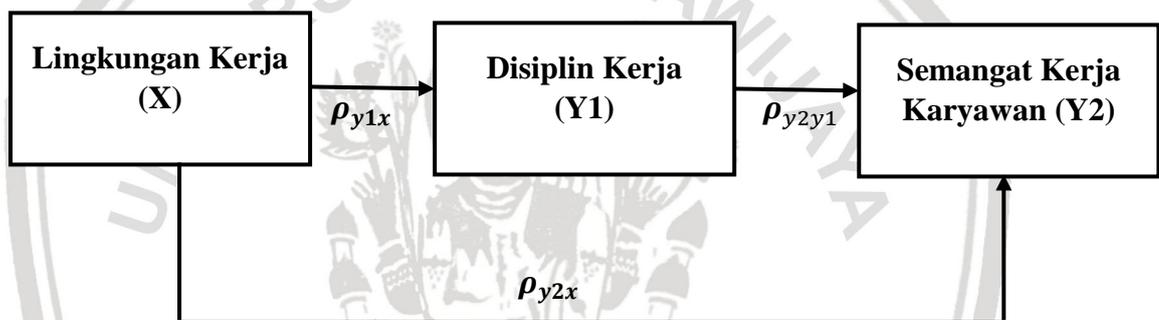
a. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibuktikan dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*). Ridwan dan Kuncoro (2008:116) berpendapat bahwa:

Pada dasarnya koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka buku atau *Z-score* (data yang di set dengan nilai rata-rata = 0 data standar deviasi = 1). Koefisien jalur yang

distandarkan (*standardzed path coeffocoent*) ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi).

Menurut Sarwono (2007:1), “mengemukakan bahwa analisis jalur merupakan model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti”. Analisis jalur dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh antar variabel, persamaan struktur dalam model path analysis dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 3.1: Model Path Analysis

Persamaan struktur *analaysis path* :

1. $Y_1 = \rho_{y1x} + \varepsilon_1$ (substruktur 1)
2. $Y_2 = \rho_{y2x} + \rho_{y2y1} + \varepsilon_2$ (substruktur 2)

Keterangan :

X = lingkungan kerja

Y_1 = disiplin kerja

Y_2 = semangat kerja karyawan

ρ = koefisien *path*

ε = nilai residual

b. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak. Hipotesis penelitian yang diuji dirumuskan menjadi statistic seperti berikut (Ridwan dan Kuncoro, 2008:117) :

$$H_a : \rho_{y1x1} > 0$$

$$H_o : \rho_{y1x1} < 0$$

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan analisis jalur dibandingkan antara nilai probabilitas (dalam output SPSS tertulis Sig) dengan nilai *alpha* sebesar 0,05. Perhitungan uji t menurut Rangkuti (2007:165) dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Keterangan :

b = Koefisien regresi
 Sb = Standart error
 t = Regresi parsial

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas Sig $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terkait.
2. Jika nilai probabilitas Sig $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terkait.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PDAM Kota Malang

1. Sejarah Umum Singkat PDAM Kota Malang

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana air bersih yang diawasi atau di *monitoring* oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah. Penyediaan air minum untuk wilayah Kota Malang telah dilakukan sejak tanggal 31 Maret 1915 dan dikenal dengan nama “Welding Leideng Verordening” Kota Besar Malang. Seiring dengan perkembangan Kota Malang dan perkembangan jumlah penduduk, maka pada tanggal 18 Desember 1974 diterbitkan Peraturan Daerah No.11 Tahun 1974 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum, maka Unit Air Minum berganti nama dan status menjadi Perusahaan Daerah Air Minum yang berbadan hukum sebagaimana diatur oleh UU No.5/1962 mengenai Perusahaan Daerah. Peraturan Daerah ini dilakukan addendum pada tahun 1984 dengan Peraturan Daerah No.2 Tahun 1984.

Pada awal berdirinya, PDAM Kotamadya Malang bertempat di Jl. Diponegoro. Pada tahun 1983 kantor pelayanan pindah ke Jl. A.Yani 153. Sejak tahun 1996 sampai sekarang kantor pusat berada di Jl. Terusan Danau

Sentani No.100 Malang. PDAM tidak hanya melayani masyarakat di wilayah kota malang tetapi juga masyarakat di sekitar wilayah Kota Malang yang berada di Kabupaten Malang dan Kota Batu. Wilayah pelayanan di Kabupaten Malang yaitu desa Kebonagung, Pakisaji, Mangliawa dan Karangploso, sedangkan wilayah di Kota Batu yang dilayani oleh perusahaan yaitu desa Giripurno dan Bumiaji. Dengan semakin berkembangnya Kota Malang yang tentunya memicu pertambahan jumlah penduduk Kota Malang mengakibatkan meningkatnya pula kebutuhan air bersih, sehingga untuk memenuhi dan demi menjaga kelangsungan pelayanan air bersih, sehingga untuk memenuhi dan demi menjaga kelangsungan pelayanan air pada konsumen selama 24 jam secara terus menerus, PDAM Kota Malang menambah kapasitas produksi dengan mengelola Sumber Air Wendit yang ada di wilayah Kabupaten Malang dan beberapa mata air di Kota Malang dengan menggunakan sistem pompanisasi. Menjawab isu strategi nasional dimana air minum merupakan kebutuhan dasar manusia untuk memenuhi aspek kesehatan disamping sebagai faktor pendorong pertumbuhan ekonomi dan peningkatan derajat secara nasional sangat tergantung pada kemampuan dalam pelayanan penyediaan air minum, maka Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang berupa meningkatkan pelayanan pada masyarakat akan pemenuhan kebutuhan air minum yang memenuhi baku mutu syarat kualitas air minum.

Sebagai salah satu perwujudan peningkatan pelayanan khususnya dalam peningkatan kualitas air yang diproduksi oleh PDAM Kota Malang, diterapkan program Zona Air Minum Prima (ZAMP) dengan *pilot project* di

Perumahan Pondok Blimbing Indah Kota Malang. Program ini secara teknis dibantu oleh Perpamsi bekerjasama dengan *United States Agency for Internasional Development* (USAID). Pada program ZAMP ini air bisa langsung diminum dari kran tanpa harus melalui proses pengolahan secara konvensional yaitu dimasak. Program ini telah dikembangkan untuk daerah pelayanan dari Tandon Mojolangu yang saat ini sudah mencapai 15.000 pelanggan. Hal dimaksud sebagai upaya penerapan PP Nomor 16 Tahun 2005 dimana air yang didistribusikan oleh PDAM kepada masyarakat pada tahun 2008 harus berkualifikasi air minum. (Sumber: www.pdamkotamalang.com)

2. Motto, Maklumat, Visi dan Misi PDAM Kota Malang

a. Motto

Pelayanan Terbaik Merupakan Kebanggaan Kami

b. Maklumat

- Kami Siap Melayani Kebutuhan Air Minum Dengan Sepenuh Hati
- Kami Siap Menanggapi Keluhan Dengan Tangan Terbuka
- Kami Akan Menyelesaikan Segala Problem Dengan Segera
- Dengan Jiwa Besar Kami Bertaruh Untuk Kepuasan Anda

c. Visi

Menjadi Perusahaan Air Minum Terkemuka dan Tersehat di Indonesia

d. Misi

- Meningkatkan dan Mengutamakan Pelayanan
- Meningkatkan Professionalisme SDM
- Meningkatkan Kinerja Manajemen

- Menjaga Kelestarian Sumber Air Baku Dengan
- Kerjasama Antar Daerah. (Sumber: www.pdamkotamalang.com)

3. Struktur Organisasi PDAM Kota Malang

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang memiliki struktur organisasi yang di atur oleh Direksi Nomor 30 Tahun 2013 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Struktur organisasi merupakan langkah awal dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, dengan adanya penyusunan struktur organisasi perusahaan lebih terencana dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengharapan, dan pengawasan. Hal ini bermanfaat untuk menjamin kelancaran kegiatan dan fungsi masing-masing organisasi, adapun struktur organisasi PDAM Kota Malang terlampir (Lampiran 4). (Sumber: www.pdamkotamalang.com)

4. Deskripsi Jabatan PDAM Kota Malang

Tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan dalam struktur organisasi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang sebagai berikut:

a. Direktur Utama

Tugas dan tanggung jawab Direktur Utama yaitu sebagai berikut:

- 1) Memimpin perencanaan dan pelaksanaan kerja masing-masing kesatuan organisasi yang dibawahinya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

- 2) Membina hubungan kerja dengan instansi pemerintah, perusahaan swasta, maupun perusahaan daerah air minum daerah lainnya.
- 3) Memegang kekuasaan secara penuh dan tanggung jawab terhadap pengembangan perusahaan secara keseluruhan.
- 4) Menentukan kebijakan yang dilaksanakan perusahaan, melakukan penjadwalan seluruh kegiatan perusahaan.

b. Direktur Administrasi dan Keuangan

Direktur Administrasi dan Keuangan mempunyai tugas merencanakan, mengelola, dan mengendalikan program dibidang keuangan, administrasi umum, sumberdaya manusia, hubungan pelanggan, dan layanan pengadaan.

Direktur Administrasi dan Keuangan membawahi:

- 1) Manajer Umum
- 2) Manajer Keuangan
- 3) Manajer Hubungan Pelanggan
- 4) Manajer Pengadaan
- 5) Manajer Sumber Daya Manusia

Masing-masing manajer melaksanakan tugasnya berada dibawah dan tanggung jawab kepada Direktur Administrasi dan Keuangan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Direktur Administrasi dan Keuangan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Perencanaan strategi bisnis lima tahun (*business plan/corporate plan*) bidang administrasi dan keuangan.

- 2) Perencanaan, pengawasan, dan pengendalian program-program bidang keuangan, administrasi umum, sumber daya manusia, hubungan pelanggan, dan layanan pengadaan.
- 3) Perencanaan dan pengendalian penganggaran PDAM Kota Malang.
- 4) Penyelenggaraan administrasi umum, keuangan, dan perpajakan.
- 5) Perumusan dan pengambilan keputusan mengenai hubungan kerjasama dengan pihak ketiga.
- 6) Pelaksanaan perjanjian pinjaman, pengikatan diri dalam perjanjian, dan pelaksanaan kerja sama dengan pihak lain dengan persetujuan walikota atas pertimbangan dewan pengawas.
- 7) Pengendalian tingkat lanjut pengaduan pelanggan dan masyarakat yang bersifat administratif.
- 8) Pengawasan laporan keuangan terdiri dari bulanan, triwulan, dan laporan tahunan, untuk disampaikan kepada dewan pengawas.

c. Direktur Teknik

Direktur Teknik mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasi dan mengendalikan program di bidang teknik, yang meliputi perencanaan teknik, produksi, distribusi, perawatan, dan pengawasan pelaksanaan pekerjaan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Direktur Teknik mempunyai fungsi:

- 1) Perencanaan strategi bisnis lima tahun (*business plan/corporate plan*) bidang teknik.

- 2) Perumusan perencanaan dan pengendalian program-program bidang teknik.
- 3) Pengendalian kebijakan umum bidang teknik.
- 4) Pengendalian pembuatan perencanaan desain proyek.
- 5) Pengendalian, perawatan, dan perbaikan bangunan, gedung dan fasilitas umum lainnya yang berada di luar kantor pusat dan kantor pelayanan.
- 6) Pengendalian operasional dan perawatan instansi produksi serta distribusi.
- 7) Pengawasan laporan pelaksanaan proyek yang dilaksanakan dengan pihak ketiga.

d. Manajer Umum

Tugas-tugasnya yaitu:

- 1) Penyusunan rencana pengembangan jangka menengah dan jangka panjang di bidang administrasi, hukum, dan hubungan masyarakat.
- 2) Penyusunan dan perumusan perencanaan pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan produk-produk hukum, protokoler, dan hubungan masyarakat.
- 3) Penyusunan dan pelaksanaan kegiatan rumah tangga.
- 4) Penyusunan program inventarisasi, pengolahan, dan pengamatan aset PDAM.
- 5) Evaluasi terhadap tugas dan fungsinya.

e. Manajer Sumber Daya Manusia

Tugas-tugasnya yaitu:

- 1) Mengawasi proses perekrutan, wawancara kerja, seleksi, dan penempatan karyawan baru.
- 2) Penyusunan dan perumusan pelaksanaan pemberian kompensasi kepada seluruh karyawan PDAM Kota Malang.
- 3) Memberikan pelatihan dan pengembangan pada karyawan/Staf agar memenuhi standar kinerja yang diinginkan oleh PDAM Kota Malang.
- 4) Rutin melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan dan melakukan identifikasi bagian-bagian yang ada dalam PDAM Kota Malang yang memerlukan peningkatan.
- 5) Perumusan kenaikan pangkat karyawan PDAM Kota Malang.
- 6) Membuat laporan Sistem Informasi Pegawai.

f. Manajer Perencanaan Teknik

Tugas-tugasnya yaitu:

- 1) Penyusunan rencana pengembangan perusahaan bidang teknik jangka menengah maupun jangka panjang.
- 2) Pengendalian dan pemeliharaan peta jaringan.
- 3) Penyusunan program perencanaan pengembangan dan rehabilitasi sistem instalasi air minum.
- 4) Penyusunan laporan bulanan dan tahunan peta jaringan meliputi perubahan tekanan, dan fitur lainnya yang diperlukan.

g. Manajer Keuangan

Tugas-tugasnya yaitu:

- 1) Auditing atau Pemeriksaan Keuangan, melakukan audit internal atas keuangan perusahaan yang ada agar sesuai dengan kaidah standar akuntansi dan tidak terjadi penyimpangan.
- 2) Perencanaan penerimaan dan pengalokasian anggaran biaya secara efisien dan memaksimalkan dana yang dimiliki.
- 3) Menjalankan dan mengoperasikan roda kehidupan perusahaan secara efisien dengan menjalin kerja sama dengan manajer lainnya.
- 4) Membuat laporan keuangan setiap bulan, triwulan dan laporan keuangan tahunan.
- 5) Controlling atau Pengendalian Keuangan, melakukan evaluasi serta perbaikan atas keuangan dan sistem keuangan perusahaan.

h. Kepala Sistem Informasi Manajemen

Tugas-tugasnya yaitu:

- 1) Penyusunan rencana jangka menengah dan jangka panjang Sistem Informasi Manajemen.
- 2) Pelaksanaan, pengendalian dan pemeliharaan Sistem Informasi Manajemen.
- 3) Penyajian data atas permintaan internal perusahaan.
- 4) Pelaksanaan evaluasi sistem dan prosedur operasional bidang Informasi Manajemen.

5) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama sesuai dengan tugas dan fungsinya.

i. Satuan Kerja Pengawasan Pelaksanaan Pekerjaan

Satuan Kerja Pengawasan Pelaksanaan Pekerjaan merupakan unit yang berfungsi melaksanakan pengawasan pekerjaan agar dapat berjalan dengan lancar, efektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Kepala Satuan Kerja Pengawasan Pelaksanaan Pekerjaan memiliki kedudukan setara dengan manajer dan bertanggungjawab kepada Direktur Teknik.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 368 orang dan dihitung dengan menggunakan rumus slovin untuk memperoleh jumlah sampel, diperoleh jumlah sampel sebanyak 79 karyawan yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti melakukan penelitian dari berbagai divisi yang ada di perusahaan yang terdiri dari divisi umum, sumber daya manusia, keuangan, hubungan pelanggan, pengadaan, perencanaan teknik, produksi, jaringan pipa pelanggan, kehilangan air, perawatan, pengawasan pekerjaan, satuan pengawasan internal, sistem informasi manajemen dan penelitian pengembangan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti kepada masing-masing divisi yang terkait dan dibantu oleh koordinator bagian penelitian dan riset divisi sumber daya manusia. Secara ringkas gambaran umum responden dijelaskan sebagai berikut:

1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Menurut data yang diperoleh dari perusahaan, dapat dilihat jumlah responden pria dan wanita pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	46	58,23%
Perempuan	33	41,77%
Total	79	100%

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, diketahui jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46 orang (58,23%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang (41,77%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 46 orang (58,23%).

2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja

Menurut data yang diperoleh dari perusahaan, dapat dilihat jumlah responden berdasarkan masa kerja pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
< 5 tahun	23	29,11%
> 5 – 10 tahun	5	6,33%
> 11 – 15 tahun	5	6,33%
> 16 – 20 tahun	13	16,46%
> 21 – 25 tahun	26	32,91%
> 25 tahun	7	8,86%
Total	79	100%

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, masa kerja dihitung sejak karyawan bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang hingga saat ini ketika melaksanakan penelitian. tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden

yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 23 orang (29,11%), responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 5 orang (6,33%), responden yang memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 5 orang (6,33%), responden yang memiliki masa kerja 16-20 tahun sebanyak 13 orang (16,46%), responden yang memiliki masa kerja 21-25 tahun sebanyak 26 orang (32,91%) dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 25 tahun sebanyak 7 orang (8,86%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang lebih banyak karyawan yang memiliki masa kerja dari 21-25 tahun sebanyak 26 orang atau 32,91%.

3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Menurut data yang diperoleh dari perusahaan, dapat dilihat jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMA/SMK	10	12,66%
Diplomat (D3)	4	5,06%
Sarjana (S1)	63	79,75%
Pascasarjana (S2)	2	2,53%
Total	79	

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui jumlah responden yang berlatar pendidikan SMA/SMK sebanyak 10 orang (12,66%), jumlah responden berlatar pendidikan terakhir diplomat (D3) sebanyak 4 orang (5,06%), jumlah responden yang berlatar pendidikan terakhir sarjana (S1) sebanyak 63 orang (79,75%), dan jumlah responden yang berlatar pendidikan terakhir pascasarjana (S2) sebanyak 2 orang (2,53%). Dapat disimpulkan

bahwa mayoritas responden yang memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1) sebanyak 63 orang (79,75%) yang mampu menunjang kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

Menurut data yang diperoleh dari perusahaan, dapat dilihat jumlah responden berdasarkan usia pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
< 20 tahun	0	0
> 20-30 tahun	25	31,65%
> 31-40 tahun	17	21,52%
> 41-50 tahun	30	37,97%
> 50 tahun	7	8,86%
Total	79	100%

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui dari 79 responden menunjukkan bahwa 0 orang karyawan berusia dibawah 20 tahun (0%), responden dengan usia 20-30 tahun berjumlah 25 karyawan (31,65%) , responden usia 31-40 tahun berjumlah 17 (21,52%), responden dengan usia 41- 50 tahun berjumlah 30 karyawan (37,97%) dan responden dengan usia lebih dari 50 tahun berjumlah 7 karyawan (8,86%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang lebih banyak karyawan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 30 orang atau (37,97%) dan dapat dikatakan karyawan berusia 41-50 lebih banyak pengalaman dalam bekerja.

C. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif yang terdiri dari hasil deskripsi jawaban responden dan analisis statistik inferensial yang menjelaskan pengujian hipotesis dari hasil analisis jalur (*parh analysis*) dengan uji t.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan masing-masing item. Data yang terkumpul kemudian diolah, dan di tabulasikan ke dalam bentuk tabel. Data tersebut kemudian dijelaskan secara deskriptif. Pada bagian ini akan diketahui distribusi masing-masing item dari variabel lingkungan kerja (X), variabel Disiplin Kerja (Y1), dan variabel Semangat Kerja Karyawan (Y2) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuisioner, baik dalam jumlah maupun angka presentase. Agar variabel dapat dideskripsikan maka kriteria rata-rata skor dikelompokkan berdasarkan interval. Kriteria penelitian tersebut menggunakan rumus panjang interval menurut Sudjana (2005:46) sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Perhitungan Panjang Kelas Interval Sebagai Berikut:

$$\text{Rentang} = \text{Nilai tinggi} - \text{Nilai terendah}$$

$$\text{Banyak Kelas Interval} = 5$$

$$\text{Jadi, panjang Kelas Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Setelah ditentukan panjang kelas interval sejumlah 0,8, maka kriteria interpretasi rata-rata skor jawaban tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.5:

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Rata-rata Skor Jawaban

No	Nilai	Interpretasi
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 – 2,60	Tidak Baik
3	2,61 – 3,40	Kurang Baik
4	3,41 – 4,20	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sudjana, 2005

a. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X)

Variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X) terdapat 15 butir item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X) dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja (X)

Item	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah		Rata-rata item
	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%	Jumlah	%	
X _{1.1}	0	0,0	1	1,3	1	1,3	53	67,1	24	30,4	79	100	4,26
X _{1.2}	0	0,0	4	5,1	6	7,6	57	72,2	12	15,2	79	100	3,97
X _{1.3}	0	0,0	8	10,1	7	8,9	51	64,6	13	16,5	79	100	3,87
X _{1.4}	0	0,0	2	2,5	10	12,7	51	64,6	16	20,3	79	100	4,02
X _{1.5}	0	0,0	2	2,5	9	11,4	53	67,1	15	19,0	79	100	4,02
X _{1.6}	0	0,0	0	0,0	4	5,1	58	73,4	17	21,5	79	100	4,16
X _{1.7}	0	0,0	3	3,8	6	7,6	56	70,9	14	17,7	79	100	4,02
X _{1.8}	0	0,0	0	0,0	7	8,9	59	74,7	13	16,5	79	100	4,07
X _{1.9}	0	0,0	1	1,3	6	7,6	58	73,4	14	17,7	79	100	4,07
X _{1.10}	0	0,0	0	0,0	8	10,1	57	72,2	14	17,7	79	100	4,07
X _{1.11}	0	0,0	2	2,5	11	13,9	53	67,1	13	16,5	79	100	3,97
X _{1.12}	0	0,0	0	0,0	2	2,5	62	78,5	15	19,0	79	100	4,16
X _{1.13}	0	0,0	0	0,0	3	3,8	56	70,9	20	25,3	79	100	4,21
X _{1.14}	0	0,0	0	0,0	3	3,8	55	69,6	21	26,6	79	100	4,22
X _{1.15}	0	0,0	0	0,0	1	1,3	60	75,9	18	22,8	79	100	4,21
Grand Mean Variabel Lingkungan Kerja												4,08	

Sumber : Data diolah, 2018

Keterangan :

- X_{1.1} : Penerangan pada ruang kerja terang tetapi tidak menyilaukan
X_{1.2} : Ventilasi udara pada ruang kerja sudah berfungsi dengan baik
X_{1.3} : Pengaturan suhu udara dengan menggunakan kipas angin atau AC dalam ruang kerja sudah baik
X_{1.4} : Penggunaan warna pada ruang kerja sudah tepat
X_{1.5} : Warna pada ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja
X_{1.6} : Kebersihan pada ruang kerja selalu terjaga
X_{1.7} : Kerapian pada ruang kerja selalu terjaga
X_{1.8} : Keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan sudah baik
X_{1.9} : Jumlah satuan petugas keamanan (SATPAM) sudah memadai
X_{1.10} : Dukungan penuh dari pemimpin dalam melaksanakan pekerjaan
X_{1.11} : Mendapatkan perhatian dari pemimpin apabila terjadi masalah dalam bekerja.
X_{1.12} : Berkerjasama secara baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas
X_{1.13} : Saling mendukung dengan sesama rekan kerja
X_{1.14} : Berkomunikasi dengan baik kepada pemimpin maupun sesama rekan kerja
X_{1.15} : Memberikan informasi dengan rekan kerja

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui hasil jawaban responden untuk masing-masing item pertanyaan mengenai variabel Lingkungan Kerja (X) sebagai berikut: pada item X1.1: Penerangan pada ruang kerja terang tetapi tidak menyilaukan, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 53 responden (67,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 24 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan penerangan pada ruang kerja terang tetapi tidak menyilaukan.

Pada item X1.2: Ventilasi udara pada ruang kerja sudah berfungsi dengan baik, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 4 responden (5,1%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 responden (7,6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 57 responden (72,2%) menyatakan setuju, dan sebanyak 12 responden (15,2%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan ventilasi udara pada ruang kerja sudah berfungsi dengan baik.

Pada item X1.3: Pengaturan suhu udara dengan menggunakan kipas angin atau AC dalam ruang kerja sudah baik, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 8 responden (10,1%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 responden (8,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 51 responden (64,6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 13

responden (16,5%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pengaturan suhu udara dengan menggunakan kipas angin atau AC dalam ruang kerja sudah baik.

Pada item X1.4: Penggunaan warna pada ruang kerja sudah tepat, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (2,5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 10 responden (12,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 51 responden (64,6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 16 responden (20,3%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan penggunaan warna pada ruang kerja sudah tepat.

Pada item X1.5: Warna pada ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (2,5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 9 responden (11,4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 53 responden (67,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 15 responden (19,0%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan warna pada ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Pada item X1.6: Kebersihan pada ruang kerja selalu terjaga, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (5,1%)

menyatakan ragu-ragu, sebanyak 58 responden (73,4%) menyatakan setuju, dan sebanyak 17 responden (21,5%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan kebersihan pada ruang kerja selalu terjaga.

Pada item X1.7: Kerapian pada ruang kerja selalu terjaga, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,8%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 responden (7,6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 56 responden (70,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 14 responden (17,7%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan kerapian pada ruang kerja selalu terjaga.

Pada item X1.8: Keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan sudah baik, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 responden (8,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 59 responden (74,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 13 responden (16,5%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan sudah baik.

Pada item X1.9: Jumlah satuan petugas keamanan (SATPAM) sudah memadai, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 responden (7,6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 58 responden (73,4%) menyatakan setuju, dan sebanyak 14 responden (17,7%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan jumlah satuan petugas keamanan (SATPAM) sudah memadai.

Pada item X1.10: Dukungan penuh dari pemimpin dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 responden (10,1%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 57 responden (72,2%) menyatakan setuju, dan sebanyak 14 responden (17,7%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya dukungan penuh dari pemimpin dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada item X1.11: Mendapatkan perhatian dari pemimpin apabila terjadi masalah dalam bekerja, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (2,5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 11 responden (13,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 53 responden (67,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 13 responden (16,5%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas

pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan mendapatkan perhatian dari pemimpin apabila terjadi masalah dalam bekerja.

Pada item X1.12: Berkerjasama secara baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden (2,5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 62 responden (78,5%) menyatakan setuju, dan sebanyak 15 responden (19,0%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya kerjasama secara baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.

Pada item X1.13: Saling mendukung dengan sesama rekan kerja, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 56 responden (70,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 20 responden (25,3%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan saling mendukung dengan sesama rekan kerja.

Pada item X1.14: Berkomunikasi dengan baik kepada pemimpin maupun sesama rekan kerja, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan

sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 55 responden (69,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 21 responden (26,6%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan berkomunikasi dengan baik kepada pemimpin maupun sesama rekan kerja.

Pada item X1.15: Memberikan informasi dengan rekan kerja, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 60 responden (75,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 18 responden (22,8%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan memberikan informasi dengan rekan kerja.

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, rata-rata jawaban responden atau nilai grand mean variabel lingkungan kerja pada perusahaan sebesar 4,08 dan berada pada interval baik. Hal ini menunjukkan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang memiliki lingkungan kerja yang kondusif, baik dari lingkungan kerja fisik maupun non fisik.\

b. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (Y_1)

Variabel disiplin kerja karyawan (Y_1) terdapat 10 butir item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Hasil tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y_1) dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja (Y_1)

Item	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah		Rata-rata item
	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%	Jumlah	%	
Y _{1.1}	0	0,0	2	2,5	2	2,5	36	45,6	39	49,4	79	100	4,41
Y _{1.2}	1	1,3	2	2,5	0	0,0	43	54,4	33	41,8	79	100	4,32
Y _{1.3}	0	0,0	3	3,8	8	10,1	49	62,0	19	24,1	79	100	4,06
Y _{1.4}	0	0,0	1	1,3	2	2,5	40	50,6	36	45,6	79	100	4,40
Y _{1.5}	0	0,0	3	3,8	7	8,9	46	58,2	23	29,1	79	100	4,12
Y _{1.6}	0	0,0	1	1,3	3	3,8	50	63,3	25	31,6	79	100	4,25
Y _{1.7}	0	0,0	1	1,3	1	1,3	52	65,8	25	31,6	79	100	4,27
Y _{1.8}	0	0,0	3	3,8	3	3,8	59	74,7	14	17,7	79	100	4,06
Y _{1.9}	0	0,0	1	1,3	2	2,5	57	72,2	19	24,1	79	100	4,18
Y _{1.10}	0	0,0	0	0,0	1	1,3	60	75,9	18	22,8	79	100	4,21
Grand Mean Variabel Disiplin Kerja													4,22

Sumber : Data diolah, 2018

Keterangan :

- Y_{1.1} : Datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai
- Y_{1.2} : Pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan
- Y_{1.3} : Menggunakan waktu istirahat dengan tepat
- Y_{1.4} : Menggunakan seragam kerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan
- Y_{1.5} : Menggunakan tanda pengenal saat bekerja
- Y_{1.6} : Memiliki sikap patuh pada semua peraturan yang berlaku
- Y_{1.7} : Bertingkah laku baik di lingkungan perusahaan
- Y_{1.8} : Tugas yang didapatkan sesuai dengan kemampuan
- Y_{1.9} : Menyelesaikan tugas sesuai dengan target kerja yang ditentukan Perusahaan
- Y_{1.10} : Bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui hasil jawaban responden untuk masing-masing item pertanyaan mengenai variabel Disiplin Kerja

(Y1) sebagai berikut: pada item Y1.1: Datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (2,5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden (2,5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 36 responden (45,6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 39 responden (49,4%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai.

Pada item Y1.2: Pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan, sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (2,5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 43 responden (54,4%) menyatakan setuju, dan sebanyak 33 responden (41,8%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Pada item Y1.3: Menggunakan waktu istirahat dengan tepat, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,8%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 responden (10,1%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 49 responden (62,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 19 responden (24,1%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat

disimpulkan bahwa responden setuju dengan menggunakan waktu istirahat dengan tepat.

Pada item Y1.4: Menggunakan seragam kerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden (2,5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 40 responden (50,6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 36 responden (45,6%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan menggunakan seragam kerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.

Pada item Y1.5: Menggunakan tanda pengenal saat bekerja, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,8%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 responden (8,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 46 responden (58,2%) menyatakan setuju, dan sebanyak 23 responden (29,1%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan menggunakan tanda pengenal saat bekerja.

Pada item Y1.6: Memiliki sikap patuh pada semua peraturan yang berlaku, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3

responden (3,8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 50 responden (63,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 25 responden (31,6%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan memiliki sikap patuh pada semua peraturan yang berlaku.

Pada item Y1.7: Bertingkah laku baik di lingkungan perusahaan, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 52 responden (65,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 25 responden (31,6%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan bertingkah laku baik di lingkungan perusahaan.

Pada item Y1.8: Tugas yang didapatkan sesuai dengan kemampuan, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,8%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 59 responden (74,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 14 responden (17,7%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan tugas yang didapatkan sesuai dengan kemampuan.

Pada item Y1.9: Menyelesaikan tugas sesuai dengan target kerja yang ditentukan perusahaan, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden (2,5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 57 responden (72,2%) menyatakan setuju, dan sebanyak 19 responden (24,1%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan menyelesaikan tugas sesuai dengan target kerja yang ditentukan perusahaan.

Pada item Y1.10: Bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 60 responden (75,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 18 responden (22,8%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja, rata-rata jawaban responden atau nilai grand mean variabel disiplin kerja pada perusahaan sebesar 4,22 dan berada pada interval sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja Karyawan

Variabel semangat kerja karyawan (Y_2) terdapat 8 butir item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Hasil tanggapan responden terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y_2) dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Jawaban Responden pada Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y_2)

Item	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah		Rata-rata item
	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%	Jumlah	%	
Y _{2.1}	1	1,3	3	3,8	1	1,3	49	62,0	25	31,6	79	100	4,18
Y _{2.2}	0	0,0	0	0,0	1	1,3	55	69,6	23	29,1	79	100	4,27
Y _{2.3}	0	0,0	1	1,3	1	1,3	51	64,6	26	32,9	79	100	4,29
Y _{2.4}	2	2,5	5	6,3	11	13,9	40	50,6	21	26,6	79	100	3,92
Y _{2.5}	1	1,3	0	0,0	8	10,1	56	70,9	14	17,7	79	100	4,03
Y _{2.6}	0	0,0	1	1,3	3	3,8	56	70,9	19	24,1	79	100	4,17
Y _{2.7}	0	0,0	0	0,0	5	6,3	51	64,6	23	29,1	79	100	4,22
Y _{2.8}	0	0,0	0	0,0	3	3,8	54	68,4	22	27,8	79	100	4,24
Grand Mean Variabel Semangat Kerja Karyawan												4,16	

Sumber : Data diolah, 2018

Keterangan :

- Y_{2.1} : Menggunakan cuti tidak melebihi jumlah yang ditentukan perusahaan
- Y_{2.2} : Meminta ijin apabila datang terlambat
- Y_{2.3} : Tidak pernah alfa dalam bekerja
- Y_{2.4} : Tidak mengeluh saat bekerja
- Y_{2.5} : Merasa tenang pada saat bekerja
- Y_{2.6} : Keamanan dan kenyamanan bekerja diperusahaan sudah baik
- Y_{2.7} : Setia dengan perusahaan
- Y_{2.8} : Senang bekerja pada perusahaan

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui hasil jawaban responden untuk masing-masing item pertanyaan mengenai variabel Semangat Kerja Karyawan (Y_2) sebagai berikut: pada item Y_{2.1}: Menggunakan cuti tidak melebihi jumlah yang ditentukan perusahaan, sebanyak 1 responden

(1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,8%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 49 responden (62,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 25 responden (31,6%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan menggunakan cuti tidak melebihi jumlah yang ditentukan perusahaan.

Pada item Y2.2: Meminta ijin apabila datang terlambat, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 55 responden (69,6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 23 responden (29,1%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan meminta ijin apabila datang terlambat.

Pada item Y2.3: Tidak pernah alfa dalam bekerja, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 51 responden (64,6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 26 responden (32,9%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan tidak pernah alfa dalam bekerja.

Pada item Y2.4: Tidak mengeluh saat bekerja, sebanyak 2 responden (2,5%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 5 responden (6,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 11 responden (13,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 40 responden (50,6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 21 responden (26,6%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan tidak mengeluh saat bekerja.

Pada item Y2.5: Merasa tenang pada saat bekerja, sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 responden (10,1%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 56 responden (70,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 14 responden (17,7%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan merasa tenang pada saat bekerja.

Pada item Y2.6: Keamanan dan kenyamanan bekerja diperusahaan sudah baik, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 56 responden (70,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 19 responden (24,1%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan keamanan dan kenyamanan bekerja diperusahaan sudah baik.

Pada item Y2.7: Setia dengan perusahaan, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 responden (6,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 51 responden (64,6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 23 responden (29,1%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan setia pada perusahaan.

Pada item Y2.8: Senang bekerja pada perusahaan, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 54 responden (68,4%) menyatakan setuju, dan sebanyak 22 responden (27,8%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden atas pernyataan pada item tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan senang bekerja pada perusahaan.

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan variabel semangat kerja karyawan, rata-rata jawaban responden atau nilai grand mean variabel semangat kerja karyawan pada perusahaan sebesar 4,16 dan berada pada interval sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja.

2. Analisis Inferensial

Analisis statistik inferensial pada penelitian ini merupakan hasil pengujian dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja karyawan dan semangat kerja karyawan. Analisis statistik inferensial dalam penelitian ini terdiri dari hasil analisis jalur (*path analysis*) dan uji t.

a. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terkait. Hasil perhitungan analisis jalur diolah menggunakan program SPSS.

Pada penelitian ini terdapat tiga buah hipotesis yang diuji, yaitu Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan. Adapun hasil dapat dilihat sebagai berikut:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Y_1)

Koefisien jalur pertama dalam penelitian ini yaitu mengenai analisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Hasil analisis jalur dapat dilihat pada Tabel 4.9 Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

H_1 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Jalur Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	T	p-value	Ket
Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	0,586	6,346	0,000	Signifikan
N = 79					

Sumber: data diolah, 2018

Tabel 4.9 menunjukkan koefisien Beta sebesar 0,586 dengan t_{hitung} sebesar 6,346 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Maka keputusannya adalah H_0 ditolak. Hal tersebut berarti yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja diterima. Arah hubungan yang positif jika variabel Lingkungan Kerja semakin baik maka variabel Disiplin Kerja juga akan semakin meningkat.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y₂)

Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.10. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Jalur Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	T	p-value	Ket
Lingkungan Kerja	Semangat Kerja Karyawan	0,215	2,186	0,032	Signifikan
N = 79					

Sumber: data diolah, 2018



Tabel 4.10 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,215 menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan, dengan t_{hitung} sebesar 2,186 dan probabilitas sebesar 0,032 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan diterima.

3) Pengaruh Disiplin Kerja (Y_1) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y_2)

Hasil pengujian pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.11. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Jalur Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	T	p-value	Ket
Disiplin Kerja	Semangat Kerja Karyawan	0,571	5,808	0,000	Signifikan
N = 79					

Sumber: data diolah, 2018

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,571 menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan, dengan t_{hitung} sebesar 5,808 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan

Disiplin Kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan diterima.

4) Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja (X) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y₂) Melalui Disiplin kerja (Y₁)

Pada hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan terdapat dugaan variabel disiplin kerja sebagai variabel mediator (*intervening*). Perhitungan besarnya pengaruh disiplin kerja sebagai variabel antara (*intervening*) adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) variabel lingkungan kerja terhadap dugaan variabel disiplin kerja dapat dilakukan dengan cara mengalikan hasil pengaruh langsung pada jalur yang dilewati.

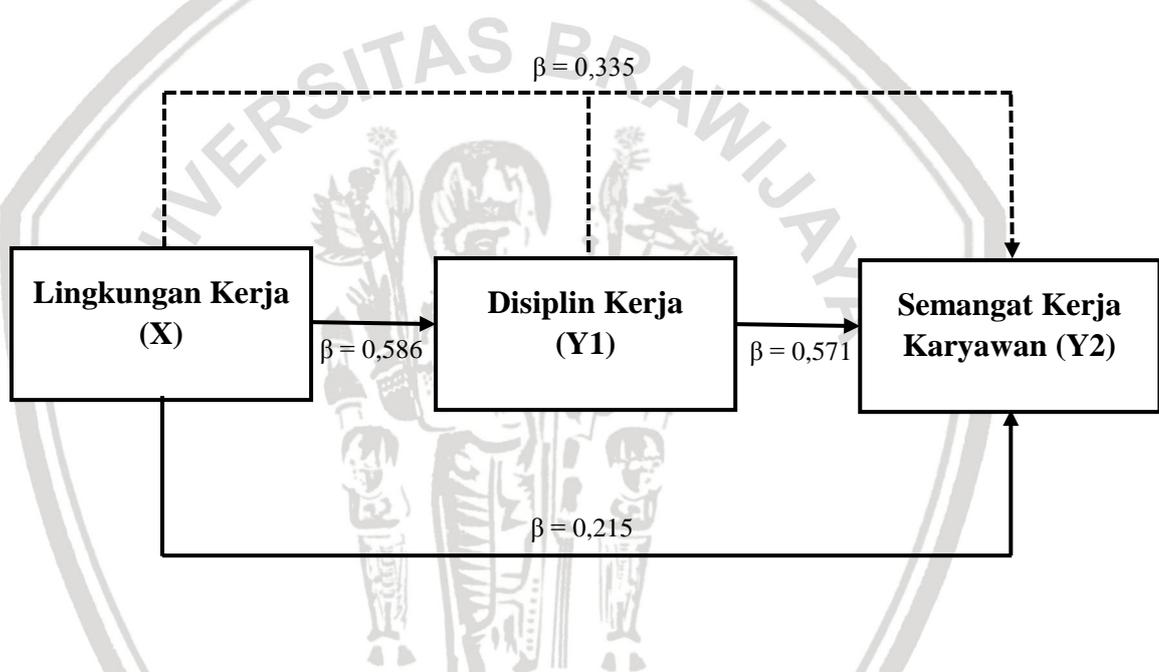
$$\begin{aligned}
 \text{Direct Effect (DE)} &= PY_1X \\
 &= 0,586 \\
 \text{Direct Effect (DE)} &= PY_2X \\
 &= 0,215 \\
 \text{Direct Effect (DE)} &= PY_2Y_1 \\
 &= 0,571 \\
 \text{Indirect Effect (IE)} &= PY_1X \times PY_2Y_1 \\
 &= 0,586 \times 0,571 \\
 &= 0,335 \\
 \text{Total Effect (TE)} &= PY_2X + (PY_1X \times PY_2Y_1) \\
 &= 0,215 + 0,335 \\
 &= 0,550
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) untuk Lingkungan Kerja

terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebesar 0,335, sehingga total pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan dengan rumus (DE + IE) sebesar 0,550.

5) Hubungan Antar Jalur

Dari keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antara variabel. Model akhir dari analisis jalur adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1: Diagram Hasil Jalur Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Keterangan:

- = Pengaruh langsung
- - - -> = Pengaruh tidak langsung

Berdasarkan keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antara variabel yang dijelaskan

pada Gambar 4.1 koefisien variabel Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,586. Koefisien variabel Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan sebesar 0,215. Koefisien variabel Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan sebesar 0,571. Sedangkan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) untuk koefisien variabel Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebesar 0,335. Diagram hasil analisis jalur pada Gambar 4.1 mempunyai persamaan sebagai berikut:

$$\text{Sub Struktur I} \quad : Y_1 = 0,586 X_1$$

$$\text{Sub Struktur II} \quad : Y_2 = 0,215 X_1 + 0,571 Y_1$$

b. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk hasil dari uji path telah dilakukan sebelumnya. Sebuah variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau probabilitas $\text{sig} \leq 0,05$. Tabel berikut menunjukkan hasil uji t yang dilakukan.

Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis	t hitung	t tabel	Probabilitas (Sig.)	Keterangan
Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja	6,346	1,992	0,000	H ₁ diterima
Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan	2,186	1,992	0,032	H ₂ diterima
Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan	5,808	1,992	0,000	H ₃ diterima

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung $>$ t tabel yaitu $6,346 > 1,992$ dengan nilai sig. $0,000$ yaitu $0,000 < 0,05$. Maka secara parsial variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y₁).
- 2) Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung $>$ t tabel yaitu $2,186 > 1,992$ dengan nilai sig. $0,032$ yaitu $0,032 < 0,05$. Maka secara parsial variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y₂).
- 3) Variabel disiplin kerja memiliki t hitung $>$ t tabel yaitu $5,808 > 1,992$ dengan nilai sig. $0,000$ yaitu $0,000 < 0,05$. Maka secara parsial variabel disiplin kerja (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y₂).

Tabel 4.13 Ringkasan Hasil Penelitian

Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
H1 Lingkungan Kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y ₁)	Diperoleh β sebesar 0,586 dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai t hitung sebesar 6,346.	Nilai statistik menunjukkan nilai Beta sebesar 0,586 dengan nilai signifikan 0,000. Pengujian ini menunjukkan bahwa H1 terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
H2 Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y ₂)	Diperoleh β sebesar 0,215 dengan nilai signifikan 0,032 dan nilai t hitung sebesar 2,186.	Nilai statistik menunjukkan nilai Beta sebesar 0,215 dengan nilai signifikan 0,032. Pengujian ini menunjukkan bahwa H2 terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
H3 Disiplin Kerja (Y ₁) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y ₂)	Diperoleh β sebesar 0,571 dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai t hitung sebesar 5,808.	Nilai statistik menunjukkan nilai Beta sebesar 0,571 dengan nilai signifikan 0,000. Pengujian ini menunjukkan bahwa H3 terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Sumber: data diolah, 2018

D. Ketetapan Model

Ketetapan model diukur untuk mengetahui seberapa besar kontribusi model untuk menjelaskan hubungan structural dari semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Ketetapan model hipotesis dari tabel data penelitian ini diukur dari hubungan koefisien determinan (R^2) pada kedua persamaan. Hasil model sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R^2_{\text{model}} &= 1 - ((1 - R^2_1) (1 - R^2_2)) \\
 &= 1 - ((1 - 0,343) (1 - 0,517)) \\
 &= 1 - ((0,657) (0,483)) \\
 &= 1 - 0,317 \\
 &= 0,683 \text{ atau } 68,3\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketetapan model sebesar 0,683 menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari ketiga variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja karyawan adalah sebesar 68,3%. Sedangkan sisanya sebesar 31,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Gambaran Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

Lingkungan kerja (X) secara keseluruhan memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 4,08 yang artinya lingkungan kerja pada PDAM Kota Malang dikategorikan baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item X1.1 yaitu penerangan pada ruang kerja terang tetapi tidak menyilaukan, dengan skor 42,6. Sedangkan rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada X1.3 pengaturan suhu udara dengan menggunakan kipas angin atau AC dalam ruang kerja sudah baik dengan skor 3,87.

Disiplin kerja (Y1) secara keseluruhan memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 4,22 yang artinya disiplin kerja karyawan PDAM Kota Malang

dikategorikan sangat baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item Y1.1 yaitu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai, dengan skor 4,41. Sedangkan rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada item Y1.3 menggunakan waktu istirahat dengan tepat dan terletak pada item Y1.8 tugas yang didapatkan sesuai dengan kemampuan dengan skor 4,06.

Semangat kerja karyawan (Y2) secara keseluruhan memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 4,16 yang artinya semangat kerja karyawan PDAM Kota Malang dikategorikan baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item Y2.3 yaitu tidak pernah alfa dalam bekerja, dengan skor 4,29. Sedangkan rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada item Y2.4 tidak mengeluh saat bekerja dengan skor 3,92.

Berdasarkan paparan deskripsi diatas, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja karyawan pada PDAM Kota Malang dikategorikan baik.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Disiplin Kerja (Y1)

Berdasarkan hasil penelitian secara statistik menemukan variabel lingkungan (X) kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y1) dengan nilai koefisien Beta 0,586 dengan t_{hitung} sebesar 6,346 dan probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Maka keputusannya adalah H_0 ditolak. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y1) diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X) semakin baik maka variabel disiplin kerja (Y1) juga semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan teori

menurut Nitisemito (1982:184), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

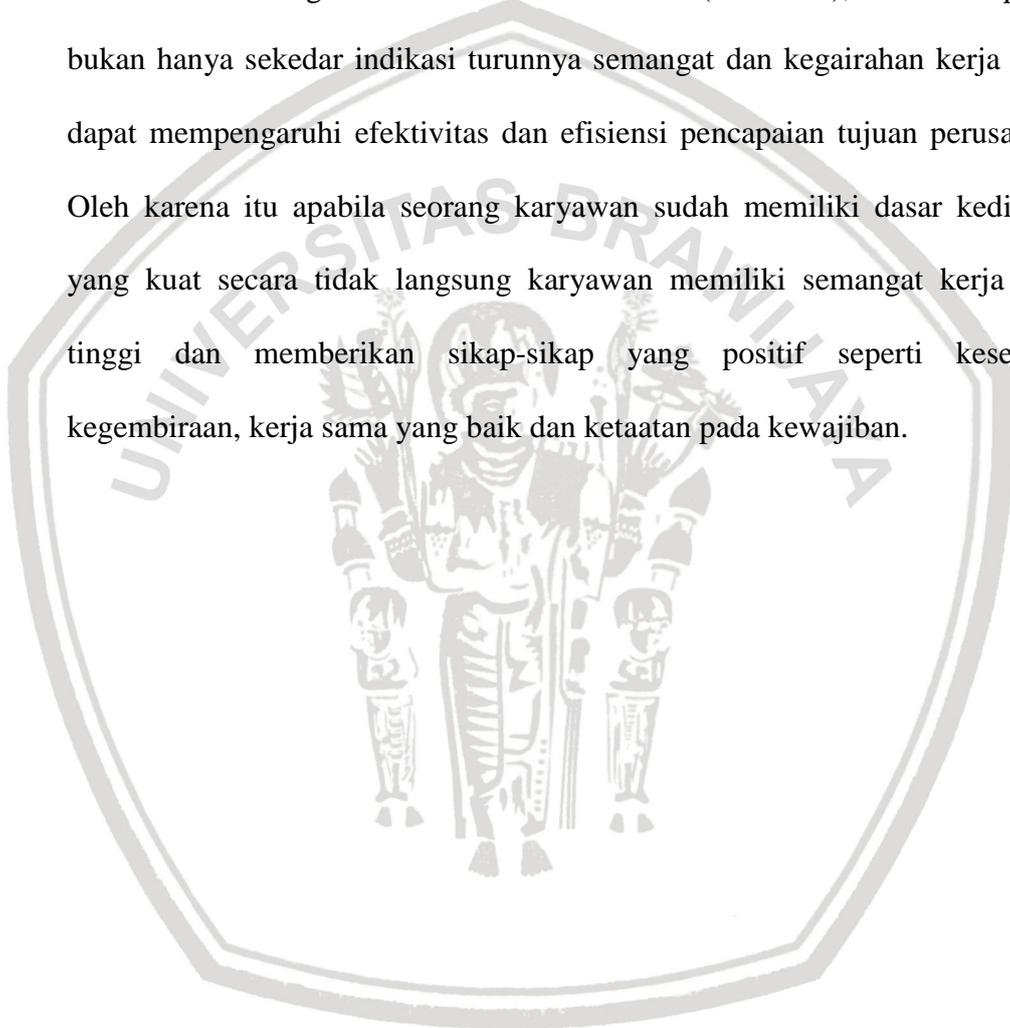
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y2)

Berdasarkan hasil penelitian secara statistik menemukan variabel lingkungan (X) kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y2) dengan nilai koefisien Beta 0,215 dengan t_{hitung} sebesar 2,186 dan probabilitas 0,032 ($p < 0,05$). Maka keputusannya adalah H_0 ditolak. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y2) diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X) semakin baik maka variabel semangat kerja karyawan (Y2) juga semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan teori menurut Nitisemito (1982:191), bagi seseorang yang normal penciptaan lingkungan kerja yang sehat, bersih dan menyenangkan pasti menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

4. Pengaruh Disiplin Kerja (Y1) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y2)

Berdasarkan hasil penelitian secara statistik menemukan variabel disiplin kerja (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y2) dengan nilai koefisien Beta 0,571 dengan t_{hitung} sebesar 5,808 dan probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Maka keputusannya adalah H_0

ditolak. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan disiplin kerja (Y1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y2) diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel disiplin kerja (Y1) semakin baik maka variabel semangat kerja karyawan (Y2) juga semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan teori menurut Nitisemito (1982:199), ketidakdisiplinan bukan hanya sekedar indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja tetapi dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu apabila seorang karyawan sudah memiliki dasar kedisiplinan yang kuat secara tidak langsung karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan memberikan sikap-sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama yang baik dan ketaatan pada kewajiban.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja memiliki pengaruh positif.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan memiliki pengaruh positif.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan memiliki pengaruh positif.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran Akademis

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan pada penelitian selanjutnya untuk menggali dan mempelajari variabel lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan.

2. Saran Praktis

- a. Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja maka disarankan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang lebih memperhatikan kondisi ruang kerja yang berbentuk fisik seperti mengatur suhu udara di ruang kerja dengan menggunakan kipas angin atau AC agar karyawan merasa lebih nyaman pada saat menjalankan pekerjaan, hal itu karena berdasarkan rata-rata skor mengenai tanggapan yang diberikan karyawan mendapatkan skor 3,87 yang merupakan skor terendah dari rata-rata skor item lain.
- b. Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja maka disarankan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang lebih memperhatikan serta melakukan pengawasan kepada karyawan agar karyawan menggunakan waktu istirahat dengan tepat dan memberikan arahan mengenai tugas yang diberikan kepada karyawan agar dalam penyelesaian pekerjaan akan cepat terselesaikan dan tepat waktu, hal itu karena berdasarkan rata-rata skor mengenai tanggapan yang diberikan

karyawan mendapatkan skor 4,06 yang merupakan skor terendah dari rata-rata skor item lain.

- c. Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif variabel semangat kerja karyawan maka disarankan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang lebih memperhatikan dan memberikan dukungan agar karyawan tidak mengeluh saat bekerja, hal itu karena berdasarkan rata-rata skor mengenai tanggapan yang diberikan karyawan mendapatkan skor 3,92 yang merupakan skor terendah dari rata-rata skor item lain.



DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Keempatbelas. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan I. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Hariandja, Marihat Tou Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2011. *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Ishak, Arep dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Kepegawain*. Bandung: Alumni.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya (MSDM)*. Jakarta: IN MEDIA – Anggota IKAPI.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- . 2014. *Metode Penelitian*. Cetakan Ke-9. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- . 2000. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabets.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Cetakan II. Bandung. Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Alih Bahasa Jusuf Udaya. Jakarta: Arcan
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rangkuti, Fredy. 2007. *Riset Pemasaran*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sondang, P., Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsio.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, H Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.

- , 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sumartono dan Pudjo Sugito. 2004. *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- , 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.

Sumber Jurnal

- Suzzane, Kathleen. 2015. *Disiplin Kerja Pehawai Negri Sipil di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau*. Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan, Vol.4, No.3.

Sumber Skripsi

- Nuryasin, Ilham. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Oktavianti, Tika. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya.

Sumber Internet

<http://www.pdamkotamalang.com/home/beranda/101/>