

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan

Ika Annisa¹ Nur Ahmadi Bi Rahmani² Reni Ria Armayani Hasibuan³

Progran Studi Asuransi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana dan seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data Primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan di AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. Subjek dalam penelitian ini adalah AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan dan objek penelitian ini adalah Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah *spss25* untuk menguji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 3.502. begitu juga dengan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 2.037. Dan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan dengan nilai F prob 0,000. Hasil uji ini menunjukkan bahwa variabel independent yang terdiri dari, Disiplin Kerja atau X1, dan Lingkungan Kerja atau X2, mampu menjelaskan variabel dependent, yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 74,2%, sedangkan sisanya sebesar 25,8%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Mengikuti perkembangan zaman yang menuntut kesempurnaan dalam mengelola organisasi atau perusahaan. Dalam mengelola sebuah organisasi hal ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang merupakan elemen paling penting. (Marnis, 2008) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi maupun masyarakat.

Dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan adanya kinerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Tulus dalam (Kharismawan & Hidayati, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan bekinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pemerkerjaa secara legal.

Mangkunegara dalam (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu.

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Hal ini juga terlihat pada pekerja dalam sebuah organisasi dimana fungsi suatu manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan terutama dalam mewujudkan kedisiplinan para pekerjanya.

Disiplin kerja menurut Hasibuan dalam (Farida & Hartono, 2015), adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Dalam usaha untuk melaksanakan disiplin dengan baik, yang harus dimiliki oleh para pekerja adalah kesadaran akan arti pentingnya peraturan-peraturan. Oleh karena itu diperlukan prinsip-prinsip disiplin yang sehat. Sikap disiplin seseorang karyawan sangat menjadi penilaian penting dalam perusahaan. Apabila seseorang karyawan tidak dapat berjalan secara kondusif dan perusahaan tersebut akan sulit mencapai target kerja yang harus dikejar.

Kedisiplinan kerja dapat bersifat eksternal yaitu jika ketaatan, ketekunan, sikap kelakuan, sikap hormat aturan kerja dirasakan sebagai suatu yang ditentukan dari luar orang lain (atasan atau pimpinan), sehingga akan timbul pengertian kedisiplinan adanya "*overlapping of interest*" melainkan takut dihukum.

Selain disiplin kerja ada hal yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Nitisemito dalam (W, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah dibebankan pada dirinya. Menurut Sedarmayanti dalam (Burhannudin, Zainul, & Harlie, 2019), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja juga merupakan keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja besar pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan, tetapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini.

Menurut (Prabu, 2015) disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan atau sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Kinerja yang merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan saran prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya.

Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera merupakan perusahaan asuransi nasional yang sudah berdiri sejak 1912 dan bergerak dibidang Asuransi Jiwa. Berdasarkan survey dan pengamatan terdapat permasalahan mengenai kedisiplinan karyawan dilihat dari karyawan yang tidak tepat dengan jam masuk kerja dan saat pulang

kerja karyawan juga ada yang kerap pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditetapkan perusahaan. Ada juga sebagian karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Permasalahan yang juga ada yaitu mengenai lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan, terlihat dari lingkungan kerja pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera yang belum terjaga dengan baik, baik dari aspek kebersihan maupun sarana pendukung. Memiliki gedung yang memiliki empat lantai dengan kondisi lift yang mati membuat karyawan harus melewati banyak anak tangga yang cukup banyak dan otomatis itu memakan waktu. Penerangan gedung yang masih belum maksimal, ada beberapa ruangan yang tidak terpakai dan gelap. Kondisi parkir dan ruang tunggu yang kurang bersih.

Selain masalah di atas, dalam meningkatkan kinerja karyawan, kinerja yang masih kurang optimal terlihat dari adanya karyawan yang melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaannya di perusahaan, dan terkadang target kerja yang terkadang tidak tercapai karena kurangnya disiplin terhadap waktu. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan. Jika sikap disiplin, lingkungan dan kinerja karyawan dapat terpenuhi dengan baik maka karyawan akan dapat berprestasi dan bekerja dengan efektif dan efisiensi sesuai dengan yang diharapkan oleh Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan”**.

PEMBAHASAN

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Menurut (Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, 2011) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan standar yang telah ditentukan).

Menurut (Sutrisno , 2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut (Rivai & Sagala, 2013), Kinerja karyawan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. Berdasarkan pengertian ini, kinerja karyawan merupakan hasil, baik secara kuantitas maupun kualitas karyawan yang

didapatkan melalui penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing.

Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Syafrina, 2017).

Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Ada beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang diantaranya adalah sifat agresif, kreatifitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakasa.

Manusia sebagai faktor utama untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan maka potensi yang dimiliki oleh karyawan harus dimaksimalkan dan ditingkatkan lagi. Dikarenakan manusia berfungsi sebagai salah satu faktor produksi yang dimiliki perusahaan (Muhammad , 2018)

Berdasarkan uraian di atas maka kinerja karyawan merupakan keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja karyawan melalui proses persyaratan pekerjaan serta waktu yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Wirawan , 2014) kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Faktor internal karyawan:
 - a) Sifat pribadi,
 - b) Kreativitas,
 - c) Pengetahuan dan keterampilan,
 - d) Kompetensi dan pengalaman kerja,
 - e) Keadaan fisik,
 - f) Keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, kepemimpinan, kepuasan dan kelayakan).
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi:
 - a) Visi dan misi,
 - b) Tujuan organisasi,
 - c) Kebijakan organisasi,
 - d) Teknologi,
 - e) Strategi organisasi,
 - f) Kompensasi,
- 3) Faktor lingkungan eksternal:
 - a) kehidupan ekonomi,
 - b) kehidupan politik,
 - c) kehidupan sosial,
 - d) budaya,
 - e) agama masyarakat dan kompetitor.

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kerja individu, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

c. Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam (Silaen, 2021) untuk mengukur kinerja, digunakan enam indikator yaitu:

- 1) Kualitas
Menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian.
- 2) Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan yang diwujudkan dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu
Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas
tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian
Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- 6) Komitmen kerja
Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

d. Karakteristik Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2002) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyentuh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
- 5) Memanfaatkan umpan balik atau *feedback* yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

e. Kinerja Dalam Islam

Menurut ahli menyatakan islam menilai kinerja religius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain niat bekerjanya adalah karena Allah,

dalam bekerja menerapkan kaidah/normal/syariah secara kaffah. (Anugrahadi, Airlangga, & Prasetyo, 2019). Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha bekerja keras secara positif (halal, barokah, baik dan tidak berbuat curang (dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan). Dan islam mengajarkan bahwasannya rezeki yang paling utama adalah rezeki yang diperoleh dari hasil kerja (Lubis, 2018)

Kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Kinerja menurut islam seperti firman Allah SWT dalam surat Qs. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Kementrian Agama RI, 2012).

Kata “amalakum” berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti “amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia”. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, *performance*. Jadi, ungkapan “sayarallahu ‘amalakum wa rasuluhuu wal mu’minun” sejatinya adalah pelaksanaan evaluasi kerja. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul, dan Mukmin” (yang dalam bahasa Arab menggunakan i’rab rafa’, sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin (Maguni & Maupa, 2018).

Surah At-Taubah ayat 105 memotivasi manusia atau umat Islam untuk beramal dan bekerja. Buya Hamka dalam Tafsir Al-Azhar menjelaskan bahwa: “janganlah berhenti, melainkan teruslah beramal. Karena nilai kehidupan ditentukan oleh amalan yang bermutu. Maka tak boleh ada mukmin yang kosong waktunya dari amal.” Berikut tafsir ayat ini adalah:

1) Beramallah dan bekerjalah

Allah memerintahkan hambanya untuk beramal. Buya Hamka menjelaskan bahwa amal adalah pekerjaan, usaha, perbuatan, dan keaktifan hidup. Maka selain hanya beribadah, hal lain yang juga perlu dilakukan oleh orang beriman adalah bekerja dan berusaha.

Usaha atau pekerjaan yang dilakukan juga harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing orang. Hal ini tercermin dalam lafal yang berbunyi “waquli’ malu” lafal itu memiliki arti bekerjalah kamu.

2) Allah melihat amal dan pekerjaan

Poin kedua dari surah ini adalah bahwa Allah melihat amal hamba-Nya. Hal ini disampaikan juga dalam lafal yang berbunyi “fasayarallahu’amalakum warasuuluhuu wal mu’minuuna”, artinya: maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu.

Pada lafal ini, Allah memotivasi hamba-Nya untuk beramal dengan ikhlas dan sungguh-sungguh. Tidak perlu untuk mencari popularitas dan tidak perlu untuk mengejar pujian. Allah melihat amal seseorang dari usahanya bukan hasilnya. Itu akan mencerminkan apakah kita benar-benar ikhlas beramal atau tidak.

3) Seluruh amal akan dipertanggungjawabkan

Poin ketiga dari ayat ini adalah menjelaskan bahwa seluruh manusia akan kembali kepada Allah dan mempertanggungjawabkan perbuatannya. Hal ini sesuai dengan lafal yang berbunyi “wasaturadduna ilaa’aalimil ghaibi wasy syahaadati fayunabbu-ukum bimaa kuntum ta’malun”, artinya dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Semua manusia akan kembali kepada Allah dan Allah Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata. Allah mengetahui niat dan amal-amal manusia, juga mengetahui apa yang tersembunyi dan yang terbuka. (Mashudi, 2020).

1. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Rivai V. , 2011) disiplin kerja merupakan suatu alat yang hendak dipergunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia dalam merubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan yang ada pada perusahaan. Menurut (Hasibuan M. S., Manajemen Sumber Daya Manusia , 2002) disiplin kerja juga merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara dalam (Julita , 2020) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dalam kehidupan manusia sangat dibutuhkan, ada aturan yang mengatur dan memberi batas setiap aktivitas serta perilaku. Selanjutnya, peraturan tersebut tidak akan ada artinya tanpa sanksi bagi pelanggarnya sekaligus. Yang dimaksud dengan kemauan seseorang untuk menaati dan menaati norma-norma hukum yang berlaku disekitarnya adalah disiplin kerja (Hasibuan & Hastuti , 2022).

Pengertian yang lebih spesifik yaitu “ disiplin kerja didefenisikan sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”

Dapat disimpulkan bahwa betapa penting program kedisiplinan kerja. Karyawan yang disiplin tinggi berarti karyawan harus menaati semua peraturan yang ada di perusahaan. Disiplin kerja merupakan kesadaran diri seseorang karyawan yang bersedia menerima dan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, serta bertanggung jawab untuk menyelesaikannya dengan baik.

Kedisiplinan kerja dapat bersifat eksternal yaitu jika ketaatan, ketekunan, sikap kelakuan, sikap hormat aturan kerja dirasakan sebagai suatu yang ditentukan dari luar oleh orang lain (atasan atau pimpinan), sehingga akan timbul pengertian

kedisiplinan yang negatif yaitu sebagai unsur di dalam sikap patuh disebabkan karena adanya “*Overlapping of interesta*” melainkan karena takut dihukum.

b. Tujuan disiplin kerja

Tujuan disiplin kerja adalah menciptakan atau memperthankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervise dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk diantara pengawas dan bawahan-bawahannya.

Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen di maksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri. Adapun Rusmiati Ernawati dalam (Tsauri, 2013) tujuan dilaksanakannya disiplin kerja, sebagai berikut:

- 1) Pembentukan sikap kedali diri yang positif. Sebuah organisasi sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali yang positif, sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak di atur oleh atasannya.
- 2) Pengendalian kerja. Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi, maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberikan oleh organisasi.
- 3) Perbaikan sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2002) faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan, tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Teladan pimpinan, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai kata dengan

perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

- 3) Balas jasa, balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan menjadi semakin baik pula.
- 4) Keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan selalu diberlakukan adil dengan yang lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian pengakuan atau hukum yang akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
- 5) Pengawasan yang melekat, adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan pengawasan yang melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan.
- 6) Sanksi hukuman, sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.
- 7) Ketegasan, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- 8) Hubungan kemanusiaan, hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan yang baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship* atau hubungan langsung dengan individu, *direct group relationship* atau hubungan langsung terhadap kelompok dan *cross relationship* atau hubungan langsung secara silang hendaknya harmonis.

d. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Puji Hartatik (2014) jenis-jenis disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin diri, sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.
- 2) Disiplin kelompok, kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya

pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar – standar organisasional.

- 3) Disiplin preventif, disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut T. Hani Handoko, disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan penyelewengan dapat dicegah.

- 1) Disiplin korektif, disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.
- 2) Disiplin progresif, disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai' i bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin preventif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- 2) Disiplin korektif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
- 3) Disiplin progresif, merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran pelanggaran yang berulang.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Rivai, 2005) beberapa indikator kedisiplinan kerja diantaranya yaitu:

- 1) Kehadiran
Kehadiran merupakan indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

- 2) Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja Etis
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

f. Disiplin Kerja Dalam Islam

Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan.

Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Quran dalam surah An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat). (Kementrian Agama RI, 2012)

Kata *Amal* yang biasa diterjemahkan dengan “pekerjaan” digunakan dalam ayat ini untuk menggambarkan penggunaan daya manusia, daya pikir, fisik, kalbu dan daya hidup yang dilakukan dengan sadar oleh manusia. Oleh karena itu, “amal saleh” dalam ayat ini adalah pekerjaan yang apabila dilakukan maka akan terhenti suatu mudharat atau kerusakan, ataukah dengan dikerjakannya diperoleh manfaat dan kesesuaian. Dengan demikian amal saleh yang dimaksud pada ayat ini adalah segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan (Shihab, 2002). Maka, disiplin bekerja menjadi suatu yang

sangat penting dalam Islam, karena dengan disiplin kerja dapat mengantarkan suatu organisasi keluar dari keterpurukan atau kegagalan, menuju kepada keberhasilan dan kesuksesan sehingga kelak dapat bermanfaat dalam hidup dan kehidupan manusia.

Menurut tafsir Al-Muyassar tentang surah An-Nisa ayat 59, wahai orang-orang yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang yang mengurus urusanmu yakni yang melaksanakannya dengan adil dan benar, serta menjalankan syariat Allah. Apabila kamu berselisih pendapat dengan mereka dalam urusan agama, maka kembalikanlah kepada kitab Allah dan sunnah Rasulullah karena disana terdapat hukum yang benar. Apabila kamu mau mengembalikan kepada Allah dan Rasul-Nya, maka kamu termasuk orang yang beriman kepada-Nya dan beriman kepada hari akhir. Demikian itu lebih baik bagimu karena kamu mendapat petunjuk untuk mendapatkan kebenaran dan keadilan yang diridhai Allah serta menolak perselisihan yang dapat menjalar kepada pertengkaran dan kesesatan. (Mashudi, 2020)

2. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2009) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat prakasa dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja juga adalah suatu lingkungan tempat seseorang bekerja atau melakukan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja sangatlah memerlukan perhatian khusus karena disaat dapat menentukan hasil produksi yang akan didapatkan.

Menurut (Nitisemo, 2008) lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi kinerja karyawan lebih fokus dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan betah dalam melaksanakan aktivitas sehingga waktu yang dipergunakan dapat efektif dan optimis kerja yang tinggi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (W, 2019).

b. Manfaat Lingkungan Kerja

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

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar bawahan sendiri. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar karyawan dalam arti para karyawan merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga.

c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan, yaitu: (Sedarmayanti, 2012)

- 1) Penerangan cahaya di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak perlu menyenangkan. Cahaya yang kurang jelas akan mengakibatkan karyawan lambat dalam bekerja, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi susah untuk dicapai.
- 2) Temperatur ditempat kerja
Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.
- 3) Kelembapan ditempat kerja
Kelembapan yaitu banyaknya air yang terkandung dalam udara yang bisa dinyatakan dalam persentase, kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara yang secara bersamaan kelembapan kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan tubuh.
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh setiap makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
- 5) Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang akan mengganggu ketenangan pekerja. Merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi.

- 6) Musik ditempat kerja
Menurut para pakar musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.
- 7) Warna
Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka, dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
- 8) Kebersihan lingkungan kerja
Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus dimana masalah biaya yang harus dipertimbangkan.
- 9) Jaminan
Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamananan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dan itu termasuk keamanan milik pribadi dan juga kontruk sigedung tempat mereka bekerja, sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- 10) Keamanan ditempat kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tempat dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari kemanan itu sendiri.

Menurut Sofyan, Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : (Diana Khairani Sofyan, 2013).

- 1) Fasilitas Kerja
Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
- 2) Gaji dan tunjangan
Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerjaan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- 3) Hubungan kerja
Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

d. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2009) jenis lingkungan kerja ada dua yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

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

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, (misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain).

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

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasa maupun dengan sesama rekan kerja atau pun hubungan dengan bawahan. Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- 1) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- 2) Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi pegawai. Hal ini disebabkan manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Serdamayanti dalam (Budianto & Katini, 2015) yaitu:

- 1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

- 2) Suhu Udara
Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
- 3) Suara Bising
Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
- 4) Penggunaan Warna
Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
- 5) Ruang Gerak yang diperlukan
Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
- 6) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembarkannya.

f. Lingkungan Kerja Dalam Islam

Lingkungan kerja dalam Islam merupakan semua yang mencakup kegiatan manusia baik dari sudut ruang dan waktu, air, tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada dalam muka bumi yang semuanya diciptakan oleh Allah SWT untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan manusia dalam menunjang keberlangsungan hidup.

Di dalam Al-Qur'an dijelaskan dalam surah Al-A'raf ayat 56 yang berbunyi:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah diatur dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat dengan orang-orang yang berbuat baik. (kementerian Agama RI, 2012).

Tafsir ayat di atas menurut (Shihab, 2002) menerangkan bahwa janganlah kalian berbuat kerusakan pada muka bumi ini dengan melakukan perbuatan maksiat setelah keadaan diperbaiki oleh Allah melalui pengutusan para Rasul dan memakmurkannya dengan ketaatan makhluknya hanya kepadanya. Dan berdoalah kalian kepada Allah SWT semata seraya merasakan takut akan siksaan dan menunggu datangnya ganjaran darinya. Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat dengan orang-orang yang berbuat baik, maka jadilah kalian yang termasuk dalam orang-orang yang baik.

Menurut tafsir Al-Muyassar tentang ayat ini, janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi dengan melakukan tindakan-tindakan yang mengarah kepada pengrusakan lingkungan atau juga melakukan kekufuran padahal Allah telah meletakkan sendi-sendi keimanan yang dibawa oleh para Rasul dan kitab Sucinya. Berdoalah kepada Allah dengan merasa takut pada azab-Nya dan mengharapkan pahala-Nya. Sungguh kasih sayang Allah, ampunan serta karunia-Nya sangatlah dekat dengan orang-orang yang berbuat baik. Ikhhlaskan kamu semua ketika berdoa, ikutilah petunjuk Rasulullah dan carilah petunjuk dari Al-Qur'an! Maka wajib bagi seorang hamba merasa takut dan penuh harap kepada Allah dalam segala situasi, yakni ketika susah atau senang! (Mashudi, 2020)

A. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang relevan atau yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Judul/ Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
1	Nova Syafrina, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru" 2017. (Syafrina, 2017)	dari hasil penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Berarti semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini berarti hipotesis penelitian ini dapat diterima (Ha diterima dan Ho ditolak)	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: sama-sama membahas tentang kinerja karyawan. Dan jenis penelitian yang digunakan sama. • Perbedaan: tidak terdapat variabel lingkungan kerja
2	Burhannudin, Mohammad Zainul dan Muhammad Harlie "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin"	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin, serta ketiga variabel	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. • Perbedaan: terdapat variabel yang tidak ada dipenelitian saya.

	2019 (Burhannudin, 2019)	independen tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.	
3	Dwi Agung Nugroho Arianto “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar” (2013) (Arianto, 2013)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. • Perbedaan: terdapat variabel yang tidak ada dipenelitian saya.
4	Hiskia Jonest Runtuuwu, Joyce Lopian Dan Lucky Dotulong “Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado” (2015) (Runtuuwu, Lopian, & Dotulong, 2015)	Penelitian ini menemukan hasil bahwa: Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Begitu juga dengan Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pimpinan BP2T Kota Manado sebaiknya lebih memfokuskan aspek disiplin kerja, penempatan kerja dan	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. • Perbedaan: terdapat variabel yang tidak ada dipenelitian saya.

		lingkungan kerja, agar memberikan pelayanan yang baik dan maksimal.	
5	Apfia Ferawati “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (2017) (Ferawati, 2017)	hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada kinerja karyawan pt. cahaya indo persada surabaya. lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
6	Julita “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mountala Aceh Besar” 2020. (Julita , 2020)	menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Dan hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. • Perbedaan: subjek penelitian yang berbeda.
7	Sri Indah Fadilah “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kereta Api	menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. • Perbedaan: subjek

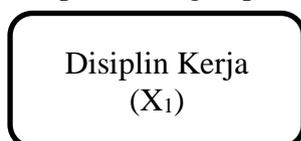
	Indonesia (Persero)“ 2019. (Fadilah , 2019)	secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kemampuan disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 66% sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.	penelitian yang berbeda.
8	Trisna Kusumaningrum Dan Dewi Urip Wahyuni “Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Jasa Raharja Persero Cabang Jawa Timur Surabaya)”	menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pada penelitian ini didominasi oleh lingkungan kerja.	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. • Perbedaan: subjek penelitian yang berbeda.
9	Mardjan Dunggio “Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.	menunjukkan bahwa secara simultan semangat dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: ada variabel yang sama yaitu disiplin kerja. • Perbedaan: terdapat variabel yang beda yaitu semangat dan

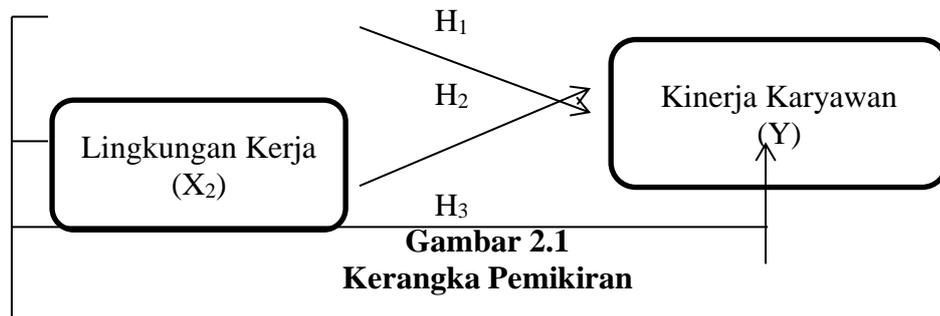
	Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara” 2013. (Dunggio, 2013)	PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Variabel dominan adalah disiplin kerja. Artinya produktivitas kerja karyawan dapat dicapai perusahaan apabila karyawan dapat lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan serta waktu kerja dapat lebih dipotimalkan	produktivitas kerja karyawan.
10	Rima Dwining Tyas “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)” 2018. (Tyas, 2018)	Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dan lingkungan secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. • Perbedaan: subjek penelitian yang berbeda.

Penelitian saya yang berjudul, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan”. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Persamaan dari penelitia ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan, dalam penelitian ini variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

B. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:





C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka dapat dirumuskan suatu hipotesis dalam menguji suatu penelitian adalah sebagai berikut:

1. H_{01} : disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H_{a1} : disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H_{02} : lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H_{a2} : lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. H_{03} : disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H_{a3} : disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya (Rahmani, 2016). Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

B. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dari Desember 2021 sampai tersusun menjadi laporan.

Tabel 3.1
Waktu penelitian

No	Kegiatan	Des 21	Jan-jun 22	Jul-Okt 22	Nov 22	Des 22
1	Pengajuan judul					
2	Observasi					
3	Penyusunan proposal					
4	Bimbingan proposal					

5	Seminar proposal					
6	Revisi proposal					
7	Sidang skripsi					

C. Sumber Data Penelitian

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat atas penyebaran kuisioner dan observasi langsung dengan karyawan terkait dengan identitas respondennya. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa hasil dari kuisioner/angket yang diberikan kepada responden untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari catatan, buku, majalah dalam bentuk laporan pemerintah, artikel, buku dalam bentuk teori, dan lain-lain. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah kembali. Sumber tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data (Sujarweni, 2014).

(Husein, 2013) data ini merupakan hasil data primer yang kemudian diolah oleh pihak pengumpul data dan biasanya disajikan dalam bentuk tabel atau diagram.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan gabungan orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian. Adapun populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan yang ada di perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan yang berjumlah 88 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampling jenuh. Menurut (Sugioyono, 2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan

yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Jadi dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 88 orang.

E. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah suatu defenisi yang memberikan arti yang diperlukan untuk mengukur suatu variabel. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian faktor adalah variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang bertindak sebagai variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

2. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel bebas (*independen*) adalah variabel yang memengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang bertindak sebagai variabel bebas (X) adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja karyawan	kinerja karyawan merupakan hasil, baik secara kuantitas maupun kualitas karyawan yang didapatkan melalui penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja 	Skala likert
2	Disiplin kerja	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 	Skala likert

		yang berlaku	5. Bekerja etis	
3	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat prakasa dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya 	Skala likert

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (kuisisioner)

Menurut (Sugiyono, 2011) angket merupakan form yang berisi pernyataan terkait indikator penelitian dari setiap variabel kemudian diberikan kepada karyawan yang telah ditetapkan sebagai sampel dari penelitian. Angket merupakan daftar yang berisi pernyataan tertutup yang disebarkan kepada responden terpilih untuk mendapatkan sebuah data. Dalam hal ini responden akan memberikan jawaban sesuai dengan pendapat mereka.

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah dengan menggunakan skala likert. Dalam perhitungan skoring digunakan skala likert yang pengukurannya sebagai berikut. Angket yang digunakan merupakan angket tertutup dengan lima alternatif jawaban yaitu:

Tabel 3.3

Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

2. Observasi

Observasi menurut (Sugiyono, 2010) adalah metode penelitian yang mana peneliti melaksanakan pengamatan langsung di objek penelitiannya. Menurut Sutrisno Hadi yang dikutip oleh Sugiyono mengatakan bahwa “observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, yaitu proses pengamatan dan ingatan”.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut (Priyatno, 2011), suatu item pada suatu angket dapat diukur kebenarannya dalam hal mengukur apa yang akan diukur, melakukan penelitian langsung dengan metode korelasi manusia dari faktor-faktor yang disesuaikan yaitu dengan menggunakan uji validitas.

Untuk menghubungkan nilai setiap item dengan nilai total item maka diterapkan uji validitas tersebut. Nilai item total yaitu jumlah semua item. *SPSS Statistics* dalam hal ini digunakan untuk mengelola hasil uji validitas instrumen yang memiliki ciri berikut ini:

- a) Pertanyaan dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05.
- b) Pertanyaan dinyatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Priyatno, 2011), suatu instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang disebut reliabilitas. Konsistensi alat ukur untuk dilihat kelebihan dan konsistensinya jika ada pengukuran yang diulang dapat diketahui dengan menggunakan uji reliabilitas. Nilai angka dari hasil suatu indikator menghasilkan nilai yang sama hal itu karena ciri dari proses pengukuran atau instrumen pengukuran itu sendiri ini yang ditunjukkan oleh uji reliabilitas. Nilai koefisien dapat digunakan sebagai penunjuk tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik. Metode *cronbach alpha* dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas. Jika *cronbach alpha* yang dihasilkan dari kuesioner lebih besar dari 0.60 maka kuesioner akan reliabel.

Kuesioner diuji kereliabilitasnya menggunakan *SPSS Statistics*. Uji reliabilitas dapat ditentukan jika pada uji validitas sudah dinyatakan valid, itu dapat diketahui dengan ciri sebagai berikut:

- a) Pertanyaan reliable, jika $r_{alpha} > r_{tabel}$.
- b) Pertanyaan tidak reliable, jika $r_{alpha} < r_{tabel}$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas untuk menguji apakah dalam sebuah model penelitian variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2010). Dengan melihat probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan analisis probability, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikan alpha 0,05. Kriteria

pengujian apakah data yang disajikan normal apabila nilai signifikansi yang dihasilkan $>0,05$, maka distribusi data dapat dikatakan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi yang dihasilkan $<0,05$ maka data tidak dapat terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas ada atau tidak pada model regresi dapat digunakan uji multikolinearitas. Model regresi dikatakan baik apabila tidak terdapat korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) berikut:

- 1) Terjadi multikolinearitas, jika nilai VIF $< 10,00$.
- 2) Tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai VIF $> 10,00$.

Uji multikolinearitas juga dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi multikolinearitas, jika nilai *tolerance* $< 0,10$.
- 2) Tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai *tolerance* $> 0,10$. (Priyono, 2013)

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Juliandi, 2015) Ada beberapa uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah ada atau tidak ada heteroskedastisitas yaitu memakai pendekatan grafik diagram plot serta uji gletsjer, yaitu dengan melakukan regresi antara nilai residual sebagai variabel dependen dengan variabel independen model regresi yang diajukan. Apabila variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksinya adalah bila hasil perhitungan dari masing-masing variabel menunjukkan level sig $> \alpha > 0,05$ maka penelitian tersebut bebas dari heterokedastisitas. Dan sebaliknya bila level sig $< \alpha < 0,05$ maka penelitian tersebut tidak bebas heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Pernyataan atau asumsi sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya tersebut dinamakan hipotesis atau hipotesa. Tujuan dari hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji hipotesis terdiri dari beberapa uji yaitu:

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t atau lebih dikenal dengan sebutan uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual atau parsial dapat menerangkan variasi variabel terikat (Syafina, 2019). Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah:

- 1) Jika nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai Sig. $t < \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai Sig. $t > \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau lebih dikenal dengan uji simultan adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji F adalah:

- 1) Jika F hitung $> F$ tabel dan nilai Sig. $F < \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai F hitung $< F$ tabel dan nilai Sig. $F > \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat nilai determinasi adalah diantara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan utama penggunaan regresi ini adalah untuk memprediksi atau memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungannya dengan variabel independen dengan demikian, keputusan dapat dibuat untuk memprediksi seberapa besar perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel dinaik turunkan (Silaen & Heriyanto, 2013) Bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- X_1 = Disiplin kerja
- X_2 = Lingkungan kerja
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi variabel disiplin kerja
- b_2 = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja
- e = Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan AJB Bumiputera 1912

1. Sejarah Umum Perusahaan AJB Bumiputera 1912

AJB bumiputera 1912 merupakan perusahaan Asuransi Jiwa nasional pertama dan tertua di Indonesia. Lahir empat tahun setelah berdirinya Budi Oetomo, sebuah gerakan nasional yang merupakan sumber inspirasi para pelopor Bumiputera. Berdirikan di kota Magelang, Jawa Tengah, pada tanggal 12 Februari 1912 dengan nama *Onderlinge Levensverzeking Maatschaapij Persatuan Georoe Hindia Belanda* atau *O.L.Mij.PGHB*.

Sejak didirikan, Bumiputera telah menerapkan konsep hak milik dan hak kuasa yang berbentuk badan usaha “Mutual” ini tentunya memiliki perbedaan dengan perusahaan yang hanya pemilik modal tertentu yang berhak memiliki seperti perusahaan bentuk PT. Perusahaan ini berjalan dengan diawasi oleh Badan Perwakilan Anggota (BPA) yang merupakan wakil dari nasabah sebagai pemilik perusahaan. Bumiputera memiliki kepengelolaan yang baik karena berasal dari tiga asas yaitu mutualisme, idealisme, dan profesionalisme sehingga menjadikan hal tersebut sebagai kekuatan utama. Komisi XI DPR RI telah menetapkan UU Perasuransian pada 23 September 2014 yang telah menjamin AJB Bumiputera 1912 menjadi satu-satunya perusahaan asuransi berbentuk “Mutual”. Karena UU (PT), Koperasi dan Usaha Bersama (mutual).

Sebagai satu-satunya perusahaan di Indonesia yang berbentuk “mutual” maka di AJB Bumiputera seluruh pemegang polis adalah pemilik perusahaan. Premi yang dibayarkan ke Bumiputera sekaligus dianggap sebagai modal. Demi memaksimalkan pelayanan pada masyarakat dan pemegang polis maka AJB Bumiputera 1912 melebarkan sayapnya ke setiap daerah yang tersebar diseluruh Indonesia dengan membangun 25 kantor wilayah dan lebih 465 kantor cabang.

Dengan didasari pada nilai-nilai tradisional dan seiring perubahan kebutuhan masyarakat maka AJB Bumiputera 1912 melakukan inovasi dengan memiliki pendekatan modern, produk yang beragam, serta teknologi mutakhir yang ditawarkan. AJB Bumiputera 1912 menyediakan akses untuk nasabah asuransi berkonsultasi terkait finansialnya dan memberikan solusi dari permasalahan tersebut. Karena mereka menyadari bahwa sangat penting bagi nasabah untuk memiliki penasehat untuk finansial mereka. Sebagai pelopor perasuransian di Indonesia AJB Bumiputera 1912 menyediakan berbagai produk serta layanan yang tidak kalah dengan asuransi dunia sehingga dapat dimiliki oleh masyarakat dari berbagai kalangan serta berbagai umur sehingga keuntungan pemegang polis di Indonesia tetap terjaga.

Perusahaan AJB Bumiputera 1912 telah tersebar diberbagai daerah di Indonesia dan berhasil menjadi perusahaan yang dipercaya banyak orang untuk dijadikan tempat perlindungan dirinya. Hal inilah yang harus dijaga perusahaan agar tetap mendapatkan kepercayaan nasabah.

Perusahaan Bumiputera memiliki falsafah sebagai berikut:

a. Idealisme

Keberadaan Bumiputera sebagai entitas bisnis bukanlah semata-mata untuk mencari keuntungan, melainkan sebagai alat perjuangan di bidang ekonomi yang merupakan wujud idealism untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia melalui usaha asuransi jiwa.

b. Mutualisme

Mutualisme atau kebersamaan adalah suatu nilai sosial yang menjadi landasan dalam pengelolaan perusahaan diwujudkan dalam bentuk kerjasama, kemitraan, dan sinergi meliputi antara pemegang polis dengan pemegang polis, antara perusahaan dengan pemegang polis, antara karyawan dengan karyawan dalam perusahaan, antara karyawan dengan manajemen dalam perusahaan.

c. **Profesionalism**

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang menunjukkan keahlian dalam suatu bidang, diperoleh melalui pendidikan, dan pelatihan dalam kurun waktu tertentu, sebagai suatu kekuatan utama perusahaan dalam menjaga kelangsungan hidup, pengembangan organisasi, dan pertumbuhan bisnis.

2. Visi dan Misi Perusahaan AJB Bumiputera 1912

a. Visi

Menjadi perusahaan Asuransi Jiwa Nasional yang unggul dan terpercaya, kebanggaan bangsa Indonesia.

b. Misi

- Mensejahterakan masyarakat Indonesia melalui semangat kebersamaan;
- Melakukan inovasi dan kerja keras dalam memberikan layanan yang memberikan nilai tambah;
- Memberikan solusi kepada masyarakat melalui produk dan layanan oleh tenaga SDM yang professional didukung dengan Teknologi Informasi;
- Memegang teguh komitmen Etika dan tata kelola perusahaan.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 88 sampel yang dipilih secara acak dari beberapa responden. Data primer diambil dengan memberikan angket kepada responden dengan menggunakan pertanyaan tertutup. Selanjutnya dilakukan pengklarifikasian data primer ke dalam beberapa tabel distribusi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pendapatan.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	50	56,8
Perempuan	38	43,2
Jumlah	88	100

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 bisa kita lihat persentase jumlah responden untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang (56,8%), sedangkan perempuan sebanyak 38 orang (43,2%). Berdasarkan persentase di atas yang menjadi mayoritas responden di AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan adalah berjenis kelamin laki-laki.

b. Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Umur (Tahun)	frekuensi	Persentase (%)
31-45	43	48,9
46-55	33	37,5
56-65	12	13,6
Jumlah	88	100

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa frekuensi berdasarkan kelompok umur yang paling banyak didominasi oleh umur 31-45 Tahun dengan persentase sebesar 48,9%.

c. Berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	frekuensi	Persentase (%)
SMA	2	2,3
D3	20	22,7
S1	65	73,9
S2	1	1,1
Jumlah	88	100

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa frekuensi berdasarkan kelompok pendidikan terakhir yang paling banyak didominasi oleh mereka yang pendidikan terakhirnya S1 dengan persentase sebesar 73,9%.

d. Berdasarkan Pendapatan

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	frekuensi	Persentase (%)
3jt – 4jt	26	29,6
5jt – 6jt	50	56,8
7jt – 8jt	12	13,6
Jumlah	88	100

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa frekuensi berdasarkan kelompok pendidikan terakhir yang paling banyak didominasi oleh mereka yang berpendapatan Rp 5.000.000 – Rp 6.000.000 dengan persentase sebesar 56,8%.

C. Analisis Dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mendapatkan data yang valid. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Pertanyaan dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05.
- 2) Pertanyaan dinyatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan sampel sebanyak 88, $df (88-2) = 86$

untuk melakukan uji validitas. Nilai r_{tabel} untuk $df = 86$ adalah 0,207.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	P1	0,839	0,207	Valid
	P2	0,873	0,207	Valid
	P3	0,847	0,207	Valid
	P4	0,752	0,207	Valid
	P5	0,831	0,207	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	P1	0,893	0,207	Valid
	P2	0,802	0,207	Valid
	P3	0,722	0,207	Valid
	P4	0,781	0,207	Valid
	P5	0,793	0,207	Valid
	P6	0,893	0,207	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,755	0,207	Valid
	P2	0,726	0,207	Valid
	P3	0,571	0,207	Valid
	P4	0,677	0,207	Valid
	P5	0,395	0,207	Valid
	P6	0,752	0,207	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki r hitung $>$ dari r tabel (0,207) dan bernilai positif. Dengan demikian pertanyaan-pertanyaan tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Suatu instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang disebut reliabilitas. Konsistensi alat ukur untuk dilihat kelebihan dan konsistensinya jika ada pengukuran yang diulang dapat diketahui dengan menggunakan uji reliabilitas. Nilai angka dari hasil suatu indikator menghasilkan nilai yang sama hal itu karena ciri dari proses pengukuran atau instrumen pengukuran itu sendiri ini yang ditunjukkan oleh uji reliabilitas. Nilai koefisien dapat digunakan sebagai penunjuk tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik. Metode *cronbach alpha* dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas. Jika *cronbach alpha* yang dihasilkan dari kuesioner lebih besar dari 0.60 maka kuesioner akan reliabel.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Angka Standar Reliabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,879	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,895	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,704	0.60	Reliabel

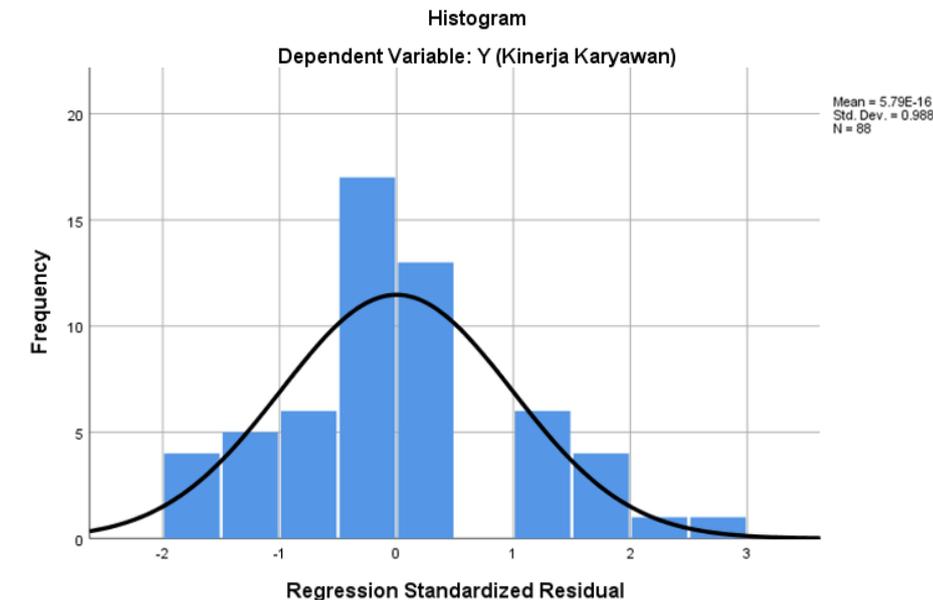
Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0.60. Dengan demikian variabel (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan) dapat dikatakan reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov nilai sig > 0.05, maka dapat berdistribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1
Hasil Uji Histogram

Berdasarkan gambar di atas, diuji normalitas dengan histogram dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal karena kurva histogram di atas berbentuk parabola dan bukan garis linear.

Selanjutnya adalah menggunakan perhitungan kolmogorov-Smirnov. Kriteria analisis statistik dengan Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) yaitu apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dikatakan berdistribusi normal, dan apabila sebaliknya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Adapun tabel hasil analisis uji Kolmogorov-Smirnov yang dihasilkan yaitu sebagai berikut:

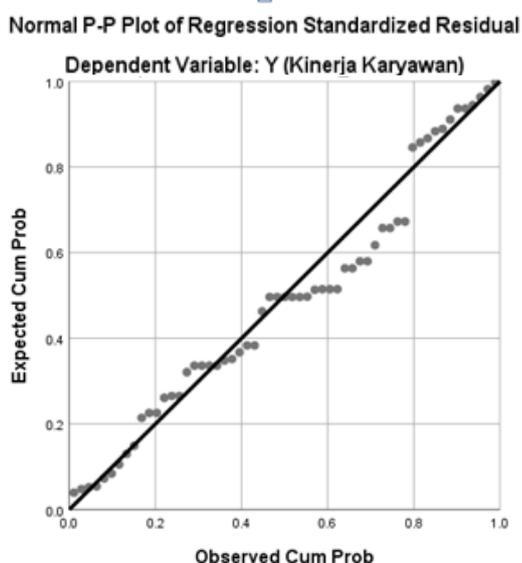
Tabel 4.7
Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51544502
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.045
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan uji normalitas seluruh variabel menggunakan perhitungan Kolmogorov-Smirnov di atas adalah 0,200 dan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel berdistribusi normal.



Gambar 4.2
Uji Normal P-Plot

Dari gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. Uji multikoleniaritas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar 0,10 dan VIF lebih kecil 10,00 maka tidak terjadi multikoleniaritas. Begitu juga jika nilai tolerance lebih kecil 0.10 dan VIF lebih besar 10,00 maka terjadi multikoleniaritas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikoleniaritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	10.019	2.281		4.393	.000	
	X1 (Disiplin Kerja)	.448	.128	.403	3.502	.001	.590 1.696
	X2 (Lingkungan Kerja)	.216	.106	.234	2.037	.045	.590 1.696

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari hasil pengujian multikoleniaritas yang dilakukan diketahui bahwa variabel inflation factor (VIF) kedua variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 1.696, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1.696 dan hasil yang diperoleh dari kedua variabel tersebut lebih kecil dari 10, sehingga bisa diduga bahwa tidak ada multikoleniaritas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas ini digunakan dalam model regresi untuk melihat terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang paling baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada koefisien signifikansi Uji Glejser yang ditetapkan sebelumnya (0,05). Jika koefisien signifikansi dari (0,05), maka tidak terjadi heterokedastisitas, dan jika koefisien signifikansi kurang dari (0,05), maka terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Heterodekastisitas

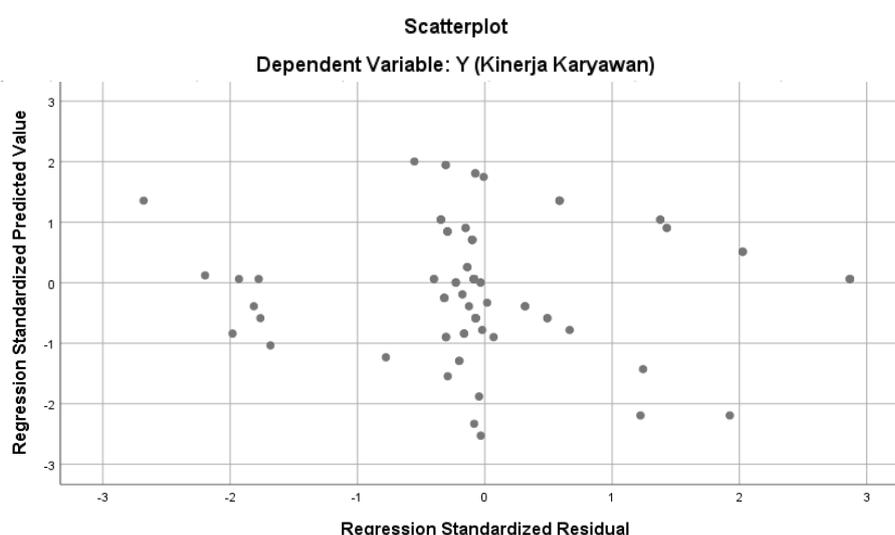
Model	Sig.
-------	------

1	(Constant)	0.110
	Variabel Disiplin Kerja (X1)	0.625
	Variabel Lingkungan Kerja (X2)	0.070

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, tidak ditemukannya masalah heteroskedastisitas dikarenakan nilai hitung lebih besar daripada nilai signifikannya, yaitu untuk Disiplin Kerja ($0.625 > 0,05$), dan variabel lingkungan kerja ($0.070 > 0,05$).

Untuk mendeteksinya maka menggunakan juga uji scatterplot yang dilihat dari titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y pada garfik scatterplot. Adapun hasil ujinya adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Sebagaimana terlihat, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y. Jadi, disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian asumsi-asumsi normalitas, multikoleniaritas dan heterokedastisitas dalam model tersebut dapat dipenuhi.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial t dilakukan untuk melihat nilai signifikansi output pada tabel Coefficient dari hasil regresi linear dan menunjukkan seberapa jauh pengaruh penjelasan variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji parsial apabila nilai t:

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima.
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak.

Tabel 4.10
Hasil Uji t (Parsial)

Model	T hitung	T tabel
Variabel Disiplin (X1)	3.502	1,988
Variabel Lingkungan Kerja (X2)	2.037	1,988

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Untuk t-tabel dapat dihitung menggunakan rumus

$$\begin{aligned}
 t\text{-tabel} &= t (\alpha: n-k-1) \\
 &= (0,05: 88-2-1) \\
 &= (0,05 : 85)
 \end{aligned}$$

$$t\text{-tabel} = 1,988$$

- 1) variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki t hitung sebesar $3.502 > 1,988$. Sehingga pengujian hipotesis penelitian tersebut adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.
- 2) variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki t hitung sebesar $2.037 > 1,988$. Sehingga pengujian hipotesis penelitian tersebut adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) atau signifikan secara simultan. Untuk menguji hipotesis secara bersama-sama simultan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.
- b. $\text{Sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak H_a diterima.
- c. Jika $\text{sig} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.11
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.590	2	140.295	21.663	.000 ^b
	Residual	550.489	85	6.476		
Total		831.080	87			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

b. Predictors: (Constant), X2 (Lingkungan Kerja), X1 (Disiplin Kerja)

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Untuk mengambil keputusan dengan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka menggunakan rumus berikut:

$$F\text{-tabel} = F(k; n-k) \\ = (2 : 86)$$

$$F\text{-tabel} = 3,10$$

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 21,663. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 3,10. Maka terima H_a dan tolak H_o . Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi atau R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen/ bebas (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) menjelaskan variabel independen/ terikat (Kinerja Karyawan) atau untuk mengetahui besar persentase variasi terikat yang dijelaskan pada variabel bebas.

Tabel 4.12
Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.735	1.257

a. Predictors: (Constant), X1 (Disiplin Kerja), X2 (Lingkungan Kerja)

b. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,742 atau 74,2%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari, Disiplin Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2), mampu menjelaskan variabel dependent, yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 74,2%, sedangkan sisanya sebesar 25,8%.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.019	2.281		4.393	.000
	X1 (Disiplin Kerja)	.448	.128	.403	3.502	.001

X2 (Lingkungan Kerja)	.216	.106	.234	2.037	.045
-----------------------	------	------	------	-------	------

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas, dapat diketahui hasil model persamaan untuk variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 10.019 + 0.448X_1 + 0.216X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (c) sebesar 10.019 hal ini berarti menunjukkan bahwa Jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sama dengan nol maka Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan bernilai 10.019 dengan asumsi variabel lain konstan.
- 2) Nilai Koefisien Disiplin Kerja (X1) 0.448 hal ini berarti bahwa apabila variabel bebas yaitu Disiplin Kerja meningkat sebesar 0.448 maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan sebesar 44.8%.
- 3) Nilai Koefisien Lingkungan Kerja (X2) 0.216 hal ini berarti bahwa apabila variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja meningkat sebesar 0.216 maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan sebesar 21.6%.

D. Interpretasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan

Hasil yang diperoleh dari penelitian di atas adalah Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3.502. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1,988). Sehingga pengujian hipotesis penelitian tersebut adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

Disiplin kerja yang dimaksud di sini ialah datang tepat waktu, menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan keluar kerja pada jam yang ditentukan. Hal ini didukung oleh teori Suprpto disiplin kerja pada dasarnya memiliki peran tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Ketepatan waktu adalah bentuk bukti disiplin kerja pegawai dengan datang bekerja dengan waktu yang telah ditentukan. Kehadiran sangat penting dalam menegakkan disiplin. disiplin bekerja menjadi suatu yang sangat penting dalam Islam, karena dengan disiplin kerja dapat mengantarkan suatu organisasi keluar dari keterpurukan atau kegagalan, menuju kepada keberhasilan dan kesuksesan sehingga kelak dapat bermanfaat dalam hidup dan kehidupan manusia.

Hal ini sebagaimana diperkuat dengan kajian Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq (2016) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga hasil penelitian Syardiansah dan Melati Putri Utami (2016) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Julita (2020) tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menemukan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja yang baik.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan

Hasil yang diperoleh dari penelitian di atas adalah Lingkungan Kerja (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar 2.037. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1,988). Sehingga pengujian hipotesis penelitian tersebut adalah H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

Lingkungan kerja yang dimaksud di sini ialah lingkungan yang aman dan nyaman dari kebisingan, lingkungan bersih dan sebagainya. Hal ini dipertuat oleh teori Suprpto, lingkungan kerja pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Karena berawal dari kenyamanan pegawai dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja serta tersedianya fasilitas kerja maka meningkatkan semangat kerja. Bagi pegawai suasana dalam bekerja sangat penting dalam membantu menyelesaikan pekerjaannya. Tentunya setiap pegawai menginginkan suasana kerja yang membuatnya merasa nyaman. Hubungan dengan rekan kerja merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan mampu berkomunikasi dan bekerja sama antar sesama pegawai akan membuat pekerjaan lebih mudah. Selain itu tersedianya fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu proses kelancaran dalam bekerja. Di dalam islam menjaga lingkungan sekitar sangatlah bagus dan dianjurkan, termasuk salah satunya menjaga kebersihan, karena kebersihan merupakan sebagian dari iman.

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ini diperkuat dengan kajian sebelumnya seperti kajian Afid Fildianto (2012) yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Y Kinerja Karyawan. Kemudian kajian Tri Suryaningsih (2018) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Syardiansah dan Melati Putri Utami (2016) mengatakan secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan

Hasil yang diperoleh adalah F hitung (21.663). Nilai itu lebih besar dari F tabel (3,10). Sehingga pengujian hipotesis H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini

menjelaskan bahwa secara simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada. Adanya faktor-faktor tersebut tentu menjadikan organisasi harus pandai dalam mengelola kebijakannya agar pencapaian tujuan organisasi bisa maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain disiplin kerja dan lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Selain disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja yang kondusif tentu akan membuat pegawai merasa betah bekerja. Oleh karena itu untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik tentu diperlukan peran dari berbagai pihak, mulai dari pegawai itu sendiri hingga instansi-instansi terkait yang menerapkan kebijakan-kebijakannya. Di dalam islam kita dianjurkan untuk tidak berhenti, melainkan teruslah beramal. Karena nilai kehidupan ditentukan oleh amalan yang bermutu. Maka tak boleh ada mukmin yang kosong waktunya dari amal. Maka apabila kinerja kita baik kita termasuk orang yang beramal.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferawati (2017), Liawandy, dkk, (2014), dan Kholil, dkk, (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai “pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan AJB bumiputera 1912 Kantor wilayah medan dengan sampel 88 responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3.502. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1,988). Sehingga pengujian hipotesis penelitian tersebut adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.
2. Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2.037. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1,988). Sehingga pengujian hipotesis penelitian tersebut adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.
3. F hitung (21.663). Nilai itu lebih besar dari F tabel (3,10). Sehingga pengujian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrahadi, Y. D., Airlangga, & Prasetyo, A. (2019). Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, dan Pelatihan Islam Pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 5(8), 676-694.
- Arianto, D. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Budianto , A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191-206.
- Dunggio, M. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1(4), 523-533.
- Fadilah , S. I. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kereta Api Indonesia (Persero)*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Faizah , N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo* . Surabaya: Universitas Bhayangkara.
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja. *AGORA*, 5(1).
- Hasibuan , R. R., & Hastuti , S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Kampung Pajak. *Sinomika Journal*, 1(1), 9-14.
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.

- Hideyo, A. R. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Milenial*. Yogyakarta: UNY.
- Husein, U. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Julita . (2020). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mountala Aceh Besar*. Banda Aceh: UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY .
- Kharismawan, A., & Hidayati, D. R. (2016). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Pengembangan Bisnis CV. Kajeje Food. *Jurnal Pamator*, 9(2), 66-71.
- Kusumaningrum , T., & Wahyuni, D. U. (2020). Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Jasa Raharja Persero Cabang Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(8), 1-14.
- Lubis, Fauzi. Arif. (2018). *Pengantar Ilmu Ekonomi*.
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(1), 100-124.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mashudi, K. (2020). *Telaah Tafsir Al-Muyassar* (Edisi I ed.). Malang: PT. Cita Intrans Selaras.
- Muhammad , Syahbudi. (2018). *Ekonomi Mkaro Perspektif Islam* .
- Prabu, M. A. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, D. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan* . Medan: UMSU.
- Priyatno, D. (2011). *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat Lebih Akurat*. Yogyakarta: Medikom.

- Priyono. (2013). *Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan Manufaktur*. nomina, II (II).
- Rahmani, N. A. (2016). *Metode Penelitian Ekonomi*. Medan: FEBI UIN_SU Press.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-9.
- RI, K. A. (2012). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: PT. Sinergi Utama Indonesia.
- Rivai , V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* . Jakarta: Rajawali Press.
- Runtunuwu, H. J., Lapihan , J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap. *Jurnal EMBA*, 3(3), 81-89.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (ke 5 ed.). Bandung: PT Revika Adi Tama.
- Septianto, D. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang . *Jurnal Skripsi*.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Lentera hati.
- Silaen , N. R. (2021). *Kinerja Karyawan* . Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Silaen, S., & Heriyanto, Y. (2013). *Pengantar Statistik Sosial*. Jakarta: IN Media .
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (Cetakan Kedua Puluh Lima ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian; Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustakabaru Press.

- Sutrisno , E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Prenadamedia Grop.
- Syafina, L. (2019). *Metode Penelitian Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Medan: FEBI UIN_SU Press.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Ekonomi dan Bisnis*, 8(4), 1-12.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jember: STAIN Jember Press.
- Tyas, R. D. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Veithzal, R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* . Jakarta: Rajawali Press.
- W, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Widiyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Wirawan . (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.