

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUSTAKA INSAN MADANI
KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

FAJAR BAHARI

NIM: 1621100070

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

Juni 2020

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUSTAKA INSAN MADANI
KLATEN**

Diajukan Oleh :

FAJAR BAHARI

NIM: 1621100070

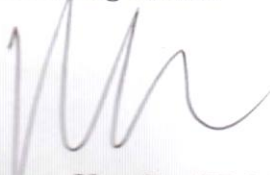
Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

pada tanggal...6 Juni 2020.....

Pembimbing utama



Sarwono Nursito, SE, M.Sc.
NIP 19761215 200501 1 001

Pembimbing pendamping



Jarot Prasetyo, SE., M.Si.
NIK 690 301 251

Mengetahui :

Ketua Jurusan Manajemen



H. Abdul Haris, SE, MM, M.Pd.
NIK 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUSTAKA INSAN MADANI
KLATEN**

Diajukan Oleh :

FAJAR BAHARI

NIM: 1621100070

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Jurusan
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen
Pada tanggal 23 Juni 2020

Ketua



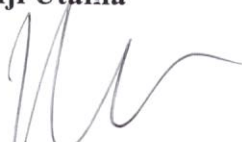
Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.
NIK 690 208 290

Sekretaris



H. Abdul Haris, SE, MM, M.Pd.
NIK 690 098 194

Penguji Utama



Sarwono Nursito, SE, M.Sc.
NIP 19761215 200501 1 001

Penguji Pendamping



Jarot Prasetyo, SE., M.Si.
NIK 690 301 251

Disahkan oleh :
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.
NIK 690 208 290

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : FAJAR BAHARI

NIM : 1621100070

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
PUSTAKA INSAN MADANI KLATEN

adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan Ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, Juni 2020

Yang membuat pernyataan,



Fajar Bahari

MOTTO

“Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat”

(Winston Churchill)

“Tak ada rahasia untuk menggapai sukses. Sukses dapat terjadi karena persiapan, kerja keras, dan mau belajar dari kegagalan”

(General Collin Power)

PERSEMBAHAN

Teriring rasa syukur kepadaNya, skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Keluargaku tersayang
- Teman – teman seperjuangan
- Almamaterku
- Semua pihak yang telah membantu

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia yang dilimpahkan kepada penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini.

Skripsi ini penulis susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pustaka Insan Madani Klaten”**.

Terwujudnya serta terselesainya tugas penulisan skripsi ini adalah berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini tidak lupa penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Triyono, M. Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten
2. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M.Sc., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten sekaligus dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu guna memberi petunjuk selama proses pelaksanaan penulisan skripsi ini.
3. Bapak H. Abdul Haris, SE, M.M., M.Pd., selaku ketua jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten
4. Sarwono Nursito, SE, M.Sc., dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Jarot Prasetyo, SE., M.Si., selaku dosen pembimbing II yang tanpa mengenal lelah telah memberi bimbingan dan dorongan moril dalam penulisan skripsi ini.

6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan hingga selesainya skripsi ini.

Semoga kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang lebih banyak dari Tuhan YME. Namun penulis juga menyadari begitu kerasnya usaha yang telah penulis lakukan, masih banyak kekurangannya. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi lebih sempurnanya skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan masyarakat ilmiah pada umumnya.

Klaten, Juni 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Alasan Pemilihan Judul	5
C. Penegasan Judul	6
D. Pembatasan Masalah	6
E. Perumusan Masalah	7
F. Tujuan Penelitian	7
G. Manfaat Penelitian	8
H. Kerangka Pemikiran	8
I. Hipotesis Penelitian	9
J. Sistematika Penulisan	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
B. Lingkungan Kerja.....	15
C. Kedisiplinan Kerja	20
D. Kinerja Karyawan	25
E. Penelitian Terdahulu	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian	35
B. Gambaran Perusahaan.....	43

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden	47
B. Uji Instrumen Penelitian.....	50
C. Analisis Data	53
D. Pembahasan.....	62

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	67
B. Saran-saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.7 Analisis Regresi Linier Berganda	54
Tabel 4.8 Uji Korelasi	55
Tabel 4.9 Tabel Pedoman Untuk Interpretasi Koefisien Korelasi.....	57
Tabel 4.10 Tabel Uji t	58
Tabel 4.11 Tabel Uji F	60
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Diagram Kerangka Pemikiran.....	9
Gambar 3.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho.....	42
Gambar 4.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho untuk Variabel Lingkungan Kerja	59
Gambar 4.2 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho untuk Variabel Disiplin Kerja.....	59

ABSTRAK

FAJAR BAHARI, NIM. 1621100070, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten. Skripsi. **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUSTAKA INSAN MADANI KLATEN”**

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pustaka Insan Madani Klaten, 2) untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pustaka Insan Madani Klaten, 3) menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pustaka Insan Madani Klaten.

Teknik pengumpulan data dengan observasi, interview dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 75 karyawan. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) serta variabel terikat (Y) : kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pustaka Insan Madani Klaten. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t hitung $X_1 = 5,983$ dengan signifikansi 0,00, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5% dan t hitung sebesar $5,983 > t$ tabel sebesar 1,992. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pustaka Insan Madani Klaten. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t hitung $X_2 = 3,498$ dengan signifikansi 0,01, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5% dan t hitung sebesar $3,498 > t$ tabel sebesar 1,992. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pustaka Insan Madani Klaten. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh F hitung sebesar sebesar 41,791 dengan taraf signifikansi 0,000.

Kata kunci: *lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Baik organisasi maupun perusahaan memerlukan sumber daya dalam mencapai tujuannya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap paling penting karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan, yaitu mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga, sumber daya manusia yang merupakan aset berharga harus dikelola sebaik mungkin supaya memberikan kontribusi yang optimal. Apabila sampai salah dalam mengelola sumber daya manusia, permasalahan yang timbul adalah penurunan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002). Kinerja karyawan memiliki peranan penting, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kinerja karyawan. Apabila kinerja yang ditampilkan karyawan rendah, maka mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuannya menjadi terhambat. Tetapi, apabila kinerja yang

ditampilkan karyawan tinggi, maka perusahaan dalam mencapai tujuannya akan menjadi mudah. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan tinggi dan tujuan perusahaan berhasil tercapai, maka perusahaan harus mampu untuk mendorong karyawannya agar selalu meningkatkan kinerjanya.

Untuk dapat mencapai kinerja yang baik diperlukan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja salah satu komponen terpenting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Davis (dalam Hertanto, 2011) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam perusahaan akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan output yang baik bila mereka cocok dengan perusahaan dan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah dimana keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2003), bahwa para pegawai/karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.

Selain lingkungan kerja, kedisiplinan kerja menjadi salah satu faktor naik turunnya kinerja suatu perusahaan. Kedisiplinan kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Penerapan kedisiplinan kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, kedisiplinan kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai.

Kedisiplinan kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Karyawan tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan yang berakibat turunnya kinerja. Disamping itu, karyawan juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan seorang karyawan terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, serta bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Disiplin

kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepada seseorang tersebut. Adanya disiplin kerja diharapkan dapat menjaga mekanisme kerja yang selaras dan harmonis karena antara masing-masing karyawan memahami akan hak dan kewajiban berupa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik.

Mekanisme kerja yang lancar akan mendorong seseorang berkonsentrasi sehingga dapat mencapai hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan yang taat peraturan serta prosedur kerja yang telah ditetapkan, cenderung memanfaatkan kemampuan baik fisik maupun mental secara maksimal, hal ini berarti akan berdampak pada kinerjanya yang semakin tinggi atau dapat dikatakan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PT. Pustaka Insan Madani Klaten adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penerbit dan penyedia alat-alat peraga pendidikan. Dalam perjalanannya, banyak hal menjadi penyebab naik turunnya kinerja karyawan. Diantaranya adalah disiplin kerja karyawan. Tindakan tidak disiplin karyawan antara lain masih banyak karyawan yang datang terlambat, baik saat masuk kerja maupun setelah istirahat. Penggunaan waktu kerja untuk sekedar ngobrol dengan sesama rekan kerja maupun waktu kerja yang digunakan untuk urusan pribadi masih sering ditemui. Hal tersebut dapat mengakibatkan tertundanya pekerjaan. Akibatnya, kinerja karyawan tidak maksimal.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai :”PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUSTAKA INSAN
MADANI KLATEN”

B. Alasan Pemilihan Judul

Dalam penelitian ini penulis mempunyai beberapa alasan dalam mengambil judul di atas antara lain :

1. Alasan Objektif

- a. Peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai apabila kebutuhan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan. Salah satu kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Faktor disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan kerja biasanya berbanding lurus terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Alasan Subjektif

- a. Menghemat waktu tenaga dan biaya karena lokasi penelitian mudah dijangkau.
- b. Peneliti tertarik terhadap aspek lingkungan kerja dan disiplin kerja yang punya pengaruh terhadap kinerja.

C. Penegasan Judul

Berdasarkan judul yang penulis sampaikan dalam penulisan ini, maka perlu penulis tegaskan istilah-istilah yang ada dalam penelitian.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002)

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2002).

3. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta sewaktu-waktu (Hasibuan, 2001).

D. Pembatasan Masalah

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini peneliti menganggap bahwa faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini hanya

dibicarakan faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pustaka Insan Madani Klaten, sedangkan faktor lain tidak disinggung.

E. Perumusan Permasalahan

Dari pembatasan masalah yang telah dijelaskan diatas maka masalah yang diteliti dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pustaka Insan Madani Klaten?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pustaka Insan Madani Klaten?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pustaka Insan Madani Klaten?

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diharapkan agar dalam melaksanakan penelitian penulis tidak kehilangan arah dan hasil yang dicapai benar-benar bermanfaat sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pustaka Insan Madani Klaten.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pustaka Insan Madani Klaten.

3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pustaka Insan Madani Klaten.

G. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan bagi karyawan supaya dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana atau media belajar bagi peneliti untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi teori dengan praktik di lapangan.

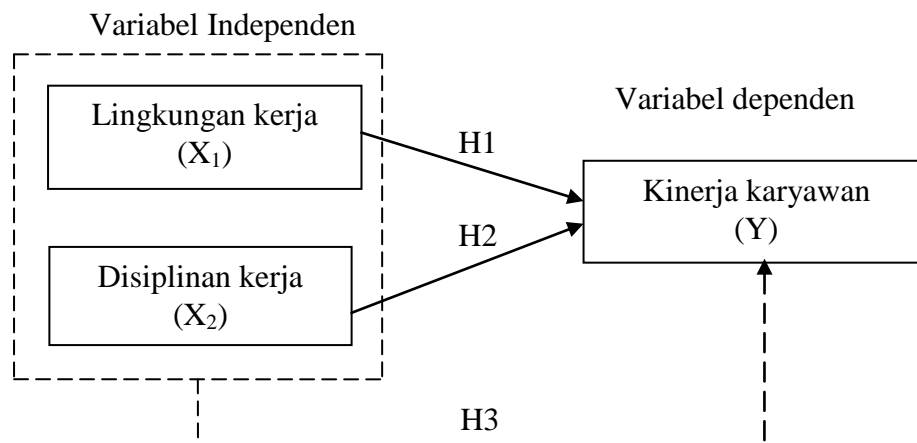
3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi gambaran, wawasan dan pengetahuan serta bahan referensi bacaan untuk penelitian selanjutnya.

H. Kerangka Pemikiran

Di antara sumber daya perusahaan yang ada, sumber daya manusialah yang paling menentukan terhadap hasil yang ingin dicapai perusahaan. Hal ini karena manusialah yang melaksanakan dan mengatur kegiatan perusahaan tersebut. Termasuk di dalamnya adalah kinerja karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, diantaranya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Semakin kondusif lingkungan kerja, maka karyawan

semakin termotivasi sehingga kinerja mereka meningkat. Begitu pula dengan kedisiplinan. Semakin disiplin seorang karyawan, maka kinerjanya semakin meningkat. Berikut adalah gambarannya.



Gambar 1.1. Diagram Kerangka Pemikiran

I. Hipotesis Penelitian

Hipotesis identik pengertiannya dengan dugaan awal yang bersifat sementara yang harus dibuktikan kebenarannya. Dalam penelitian ini, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pustaka Insan Madani Klaten.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pustaka Insan Madani Klaten.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pustaka Insan Madani Klaten.

J. Sistematika Penulisan

Untuk membantu memahami isi dan uraian dari aktivitas penelitian sesuai dengan judul yang penulis maksud, perlu kiranya penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I. Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pikir, hipotesis dan sistematika penulisan.

BAB II. Tinjauan Pustaka berisi tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja, dan penelitian terdahulu.

BAB III. Metode Penelitian, berisi tentang metode penelitian, dan penjelasan tentang objek penelitian

BAB IV. Hasil dan Pembahasan, bab ini merupakan hasil analisis yang dicari penyelesaiannya

BAB V. Simpulan dan saran, berisi tentang simpulan dan saran diajukan dalam hasil akhir penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pustaka Insan Madani Klaten maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu :

$Y = 3,532 + 0,544X_1 + 0,329X_2$. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pustaka Insan Madani Klaten dengan variabel lingkungan kerja lebih dominan.

2. Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pustaka Insan Madani Klaten, karena t hitung lingkungan kerja = 5,983 dan disiplin kerja = 3,498 dengan signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,000 dan disiplin kerja sebesar 0,001 maka keduanya mempunyai signifikansi dibawah 0,005. Dengan demikian variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil pengujian uji F diketahui bahwa F_{hitung} (41,791) lebih besar dari F_{tabel} (3,12). Sedangkan signifikansi (0,000) kurang dari alpha pada taraf

5% atau 0,05. Sehingga dinyatakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pustaka Insan Madani Klaten.

4. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,537. Hal ini berarti 53,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya yaitu 46,3% variabel kinerja karyawan PT. Pustaka Insan Madani Klaten dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan uraian dan simpulan diatas, maka peneliti memberi masukan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk memperhitungkan kebijakan dimasa yang akan datang Masukan atau saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Salah satu teknik untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan membuat lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai. Salah satu caranya adalah dengan menjaga komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan dan antar sesama pegawai
2. Lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman harus selalu diusahakan oleh pihak Perusahaan. Hal ini bertujuan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga efektivitas kerjanya meningkat dengan demikian akan dapat meningkatkan kinerjanya

3. Pimpinan hendaknya terus memantau efektifitas dari penerapan kedisiplinan kerja yang telah diterapkan sehingga tidak sampai menimbulkan masalah dalam proses pengelolaan perusahaan.
4. Diberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja seperti terlambat masuk kerja atau pulang lebih cepat dari jam pulang kerja, keluar dari lokasi pekerjaan untuk kepentingan pribadi tanpa seizin pimpinan atau sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Pemberian sanksi dapat dilakukan dengan memberikan surat peringatan kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja dan jika tidak diindahkan juga maka perusahaan dapat menjatuhkan sanksi berupa pemecatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Nur Pratama. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers. *Skripsi*. UNY.
- Aida Rahmita Sari. 2013. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. *Skripsi*. UNY.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Kesembilan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asyari Anwar. 2011. *Metodologi*. Bandung : Alfa Betha
- Barthos, Basir. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Djarwanto, Ps., Pangestu Subagyo, 2004. *Statistik Induktif*, Edisi 4. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Joko Sarwanto. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. *Skripsi*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Lateiner Alfred R, I.S., Livine. 1980. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Diterjemahkan oleh : Imam Soedjono. Jakarta: Cemerlang.
- Lucky Wulan Analisa. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada DISPERINDAG Kota Semarang). *Skripsi*. Undip Semarang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisasmito. Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi revisi. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Paul Hersey, Ken Blanchard (Agus Dharma). 2001. *Perfomance Manajemen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia
- Samsudin, Sadili. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2001. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2001. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi. 1993. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Rajawali.
- Sutrisno Hadi. 2012. *Cara Menghitung Validitas : Analisis Item dan Teknik Korelasi*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.