

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA PT ASURANSI “JST”**

SEFVIANA MUAZ ERAWATI DEWI

8215132278



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

**THE INFLUENCE OF COMMITMENT ORGANIZATIONAL
AND WORK ENVIRONMENT TOWARD WORK
DISCIPLINE OF EMPLOYEE AT PT ASURANSI “JST”**

SEFVIANA MUAZ ERAWATI DEWI

8215132278



Skripsi is written as Part of Bachelor Degree in Economic Accomplishment

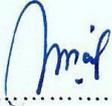
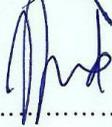
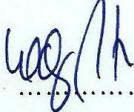
**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT CONCENTRATION
STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana ES, M. Bus
NIP. 19671207 199203 1 001

No.	Nama/NIP	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	<u>Dra. Umi Mardiyati, M.Si</u> NIP. 19570221 198503 2 002	Ketua		19-Juli-2017
2.	<u>Hania Aminah, S.Pd, MM</u> NIP. 19850726 201404 2 001	Sekretaris		19-Juli-2017
3.	<u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli		25-Juli-2017
4.	<u>Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Pembimbing I		24-Juli-2017
5.	<u>Widya Parimita, SE, M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing II		19-Juli-2017

Tanggal Lulus: 14 Juli 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2017

Yang membuat pernyataan,



Sefviana Muaz Erawati Dewi

No. Reg. 8215132278

ABSTRAK

Sefviana Muaz Erawati Dewi, 2017; Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Asuransi “JST”. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi dari komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”. Penelitian dilakukan dengan terhadap 88 karyawan pada PT Asuransi “JST” Jakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu menyebarkan kuisioner yang kemudian diolah dengan program SPSS 22.0. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan explanatory. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (43,709 > 3,11) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Nilai R^2 sebesar 0.507 atau (50.7%). Hal ini menunjukkan bahwa 50.7% disiplin kerja dijelaskan oleh faktor komitmen organisasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 49.3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin kerja

ABSTRACT

Sefviana Muaz Erawati Dewi, 2017; The Influence of Commitment Organizational and work environment toward work discipline of employee at PT Asuransi “JST”. Skripsi: Jakarta, Human Resource Management Concentration, Management Study Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purpose of the research are: 1) To know description for the Commitment Organizational, work environment and work discipline at PT Asuransi “JST”. 2) To determine whether there is an influence of Commitment Organizational on work discipline at PT Asuransi “JST”. 3) To determine whether there is an influence of work environment on work discipline at PT Asuransi “JST”. 4) To determine whether there is an influence of Commitment Organizational and work environment simultaneously on work discipline at PT Asuransi “JST”. This research is taken 88 employees PT Asuransi “JST”. The techniques of data collection used survey method by distributing questionnaires, which are then processed using SPSS 22.0. The research using descriptive and explanatory analysis. The results of the regression indicate that there is positive influence and significant between Commitment Organizational to work discipline and there is positive influence and significant between work environment to work discipline. Commitment Organizational and work environment simultaneously influence and significant to work discipline through F count > F table ($43,709 > 3.11$) and significance value ($0.000 < 0.05$). This research has figured out the score of Commitment Organizational and work environment on work discipline is 0.507 or (50.7%) through the result of R^2 value while the rest is 49.3% is influenced by the other factors.

Keywords: Commitment Organizational, work environment, work discipline

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Asuransi “JST””. Skripsi ini disusun oleh peneliti dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (FE UNJ).

Skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Orang tua tercinta Bapak Muaz dan Ibu Sukaenah, serta Adik, Muhammad Ravi Mumtazy dan seluruh keluarga besar peneliti yang telah memberikan motivasi, bantuan dan doa yang tiada henti dan perhatiannya begitu besar, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu
2. Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, MM selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi yang telah membimbing serta memberikan arahan terbaiknya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsinya dengan baik

3. Widya Parimita, SE, MPA selaku Dosen Pembimbing 2 Skripsi yang telah membimbing dan memberikan masukan-masukan terbaiknya sehingga peneliti mendapat kemudahan didalam penyusunan skripsi
4. Dr. Dedi Purwana E. S., M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
5. Andrian Haro S.Si, M.M sebagai Ketua Program Studi S1 Manajemen
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan
7. Bapak Aji, dan Ibu Weni selaku pembimbing peneliti di perusahaan, terimakasih atas bantuannya serta seluruh karyawan PT Asuransi “JST” yang telah mengisi kuisisioner, wawancara dan membantu peneliti selama proses penelitian
8. Faizal, yang selalu memberikan dukungannya kepada peneliti sehingga peneliti dapat termotivasi dalam menyelesaikan skripsinya
9. Teman-teman seperjuangan peneliti, Syifa Soleha, Windy Septiani, Siti Aisyah Rahmadiyah, Sijis taaniyah, Rika Imelda dan Siska Damayanti yang saling memotivasi dan berbagi informasi serta membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Teman-teman Jurusan Manajemen D 2013 yang telah memberikan dukungan dan bantuannya
11. Teman-teman seperjuangan di kala SMA Marina Fitriani dan Nia Novianti yang terus mengingatkan dan saling memberikan dukungan dalam penyelesain penelitian peneliti

12. Teman-teman lainnya yang akhirnya benar-benar memberikan bantuan nyata dalam penyelesaian dan penyempurnaan skripsi peneliti yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. In Sya Allah kalian semua akan selalu ada dalam setiap doa peneliti.

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Untuk itu peneliti menerima saran dan kritik yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para peneliti maupun pembaca.

Jakarta, Mei 2017

Sefviana Muaz Erawati Dewi

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Pembatasan Masalah	7
1.4 Perumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB II	10
KAJIAN TEORI, KERANGKA TEORITIK DAN HIPOTESIS	10
2.1 Deskripsi Konseptual	10
2.1.1 Disiplin Kerja	10
2.1.1.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	12
2.1.1.2 Pendekatan Disiplin Kerja	15
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	16
2.1.1.4 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja	18

2.1.1.5 Dimensi Disiplin Kerja	18
2.1.2 Komitmen Organisasi	21
2.1.2.1 Dimensi Komitmen Organisasi	23
2.1.2.2 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja	26
2.1.3 Lingkungan Kerja	28
2.1.3.1 Jenis Lingkungan Kerja	29
2.1.3.2 Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja	32
2.1.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja	33
2.2 Hasil Penelitian Relevan	34
2.3 Kerangka Teoritik	45
2.4 Perumusan Hipotesis	49
 BAB III	 50
 METODOLOGI PENELITIAN	 50
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	50
3.1.1 Objek Penelitian	50
3.1.2 Waktu Penelitian	50
3.2 Metode Penelitian	51
3.3 Populasi dan Sampel	51
3.3.1 Populasi	51
3.3.2 Sampel	52
3.4 Metode Pengumpulan Data dan Kisi-Kisi Instrumen	52
3.4.1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	54
3.4.2 Skala Pengukuran	56
3.5 Metode Analisis	56
3.5.1 Uji Instrumen	56
3.5.1.1 Uji Validitas	57
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	57
3.5.2 Analisis Deskriptif	58
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	59
3.5.3.1 Uji Normalitas	60
3.5.3.2 Uji Linearitas	60
3.5.3.3 Uji Multikolinearitas	61
3.5.3.4 Uji Heteroskedastisitas	61
3.5.4 Analisis Regresi	62
3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	62
3.5.4.2 Uji t	63
3.5.4.3 Uji F (Regresi Simultan)	64
3.5.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	65

BAB IV	67
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
4.1 Deskripsi Unit Analisis	67
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	74
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen.....	74
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas.....	74
4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	76
4.2.2 Analisis Deskriptif	77
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi.....	78
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja.....	82
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja	85
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	90
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas	90
4.2.3.2 Hasil Uji Linearitas	91
4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas	93
4.2.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	94
4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis.....	95
4.2.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	95
4.2.4.2 Hasil Uji F.....	97
4.2.4.3 Model Persamaan Regresi Linear Berganda.....	98
4.2.4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	99
4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian	100
BAB V.....	105
KESIMPULAN DAN SARAN.....	105
5.1 Kesimpulan	105
5.2 Implikasi	106
5.3 Rekomendasi.....	107
5.2.1 Rekomendasi untuk Peneliti Lanjutan.....	107
5.2.2 Rekomendasi untuk PT Asuransi “JST”	107
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Alpha (Tidak Hadir Tanpa Keterangan) Karyawan	2
Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan	3
Tabel 1.3 Hasil Pra Penelitian	4
Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	54
Tabel 3.2 Bobot Skor Kriteria Variabel	59
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	75
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi	78
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja	82
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja	86
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	90
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas Variabel Komitmen Organisasi dengan Variabel Disiplin Kerja	92
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel Disiplin Kerja	92
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	93
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	95
Tabel 4.11 Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda	96
Tabel 4.12 Hasil Uji F	97
Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	48
Gambar 4.1 Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Gambar 4.2 Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
Gambar 4.3 Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	70
Gambar 4.4 Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.	71
Gambar 4.5 Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Gambar 4.1 Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	73

LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul
1.	Kuesioner Penelitian
2.	Data Primer Hasil Kuesioner
3.	Hasil Uji Validitas
4.	Hasil Uji Reliabilitas
5.	Hasil Analisis Deskriptif
6.	Hasil Uji Asumsi Klasik
7.	Analisis Regresi Linear Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memegang peranan terpenting didalam suatu perusahaan. Agar terciptanya keberhasilan serta keberlangsungan hidup suatu perusahaan dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi serta tingkat kedisiplinan yang tinggi didalamnya.

Disiplin merupakan hal penting dalam terciptanya suatu tujuan perusahaan, sehingga setiap karyawan harus mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi yang berasal dari dalam dirinya agar dapat menjadi penopang dalam bekerja sesuai dengan visi perusahaan. Rendahnya tingkat disiplin pada karyawan akan menimbulkan suatu pekerjaan yang tidak maksimal serta menimbulkan perilaku yang mengarah pada pelanggaran peraturan kerja.

Fenomena rendahnya tingkat disiplin terjadi pada karyawan PT Asuransi “JST” yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang asuransi kerugian seperti asuransi kebakaran, asuransi kendaraan bermotor dan alat berat, asuransi rekayasa, asuransi pengangkutan, asuransi penerbangan (aviation), asuransi kesehatan, asuransi uang, asuransi kecelakaan diri, asuransi tanaman perkebunan, asuransi ternak, asuransi rangka kapal, asuransi kredit karyawan dan asuransi surety bond.

Rendah tingkat disiplin karyawan pada PT Asuransi “JST” dapat terlihat dari data yang didapatkan oleh peneliti melalui hasil wawancara dengan kepala Divisi SDM PT Asuransi “JST” yaitu berupa data alpha (tidak hadir tanpa keterangan) dan data keterlambatan karyawan periode 6 bulan terakhir (Juni 2016 – November 2016). Berikut adalah tabel mengenai data alpha karyawan dan data keterlambatan karyawan pada PT Asuransi “JST” :

Tabel 1.1

Data Alpha (Tidak Hadir Tanpa Keterangan) Karyawan PT Asuransi “JST”

Bulan	Total Karyawan	Total Alpha Karyawan	Persentase
Juni	95	14	14,8%
Juli	94	15	16%
Agustus	94	10	10,7%
September	94	9	9,6%
Oktober	94	9	9,6%
November	94	11	11,9%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Tabel 1.2
Data Keterlambatan Karyawan PT Asuransi “JST”

Bulan	Total Karyawan	Total Karyawan Terlambat	Persentase
Juni	95	29	31,9%
Juli	94	21	22,3%
Agustus	94	22	23,4%
September	94	21	22,3%
Oktober	94	25	26,6%
November	94	24	25,5%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan data alpha dan data keterlambatan karyawan PT Asuransi “JST” diatas dapat diketahui bahwa pada bulan Juni 2016 – Juli 2016 memiliki jumlah tingkat alpha tertinggi yaitu sebesar (14,8% dan 16%) kemudian mulai menurun pada bulan Agustus 2016 menjadi (10,7%) dan kembali meningkat hingga bulan November 2016 yaitu mencapai (11,9%). Sedangkan pada data keterlambatan PT Asuransi “JST” mengalami naik turun (tidak stabil) dimulai dari bulan Juni 2016 hingga November 2016, tingkat keterlambatan dapat dikatakan tinggi karena dalam periode 6 bulan terakhir (Juni 2016 – November 2016) persentase keterlambatan selalu menunjukkan angka keterlambatan melebihi 20%. Dengan demikian maka hasil tersebut dapat mengindikasikan bahwa adanya tingkat kedisiplinan dalam diri karyawan PT Asuransi “JST” yang rendah, dimana seharusnya jumlah alpha dan keterlambatan kerja berada pada nilai 0 (nol).

Untuk memperkuat data-data yang telah di dapatkan peneliti yakni data alpha karyawan yang disajikan pada tabel 1.1 dan data keterlambatan karyawan yang disajikan pada tabel 1.2 peneliti juga melakukan pra penelitian yang berhubungan dengan entitas apa saja yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”.

Dalam pra penelitian ini peneliti menyebar 20 kuisioner pada karyawan PT Asuransi “JST” dan hasil pra penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3

Hasil Pra Penelitian pada karyawan PT Asuransi “JST”

No	Entitas	Frekuensi Jawaban Responden
1	Motivasi Kerja	11
2	Beban Kerja	8
3	Stress Kerja	10
4	Lingkungan Kerja	16
5	Komitmen Organisasi	18
6	Budaya Organisasi	12
7	Kepuasan Kerja	13

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Hasil pra penelitian diatas menunjukkan terdapat dua faktor terkuat dalam penyebab rendahnya disiplin kerja yaitu faktor pertama komitmen organisasi dengan frekuensi jawaban sebesar 18 dan faktor kedua lingkungan kerja dengan frekuensi jawaban sebesar 16.

Komitmen organisasi diduga menjadi salah satu faktor paling mempengaruhi dalam kedisiplinan kerja karyawan pada PT Asuransi Jasa “JST”, dan berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan 25 orang karyawan, 21 orang karyawan diantaranya merasa jika perusahaan tidak memiliki arti yang besar bagi mereka sehingga dapat memperkuat bahwa rendahnya komitmen organisasi terjadi di perusahaan. Rendahnya komitmen organisasi dapat terlihat dari terabaikannya nilai-nilai kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tidak terlaksananya nilai-nilai kedisiplinan pada perusahaan dapat terlihat dari adanya karyawan yang melakukan molor kerja serta adanya ketidak pekaan karyawan terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya sehingga hal tersebut membuat pekerjaan menjadi tertunda dan tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

Faktor kedua yang diduga memiliki pengaruh kuat terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Asuransi “JST” adalah mengenai lingkungan kerja, permasalahan terjadi pada lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Lingkungan fisik dapat diartikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan kondisi fisik suatu perusahaan sedangkan lingkungan kerja non fisik dapat diartikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan interaksi sosial karyawan di suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa permasalahan lingkungan kerja fisik terkait mengenai fasilitas yang disediakan oleh PTAsuransi “JST”. Tidak tersedianya

fasilitas kantin akan menyulitkan karyawan untuk melakukan kegiatan makan siang/ istirahat, hal tersebut mengakibatkan setiap karyawan harus rela melakukan kegiatan makan siang diluar area kantor. Dengan demikian maka akan memakan waktu yang cukup lama dan menimbulkan peluang keterlambatan karyawan untuk kembali ke kantor usai makan siang sehingga banyak waktu karyawan yang tersita diluar lingkungan kantor.

Sedangkan permasalahan lingkungan non fisik yang dimaksud yaitu terlihat dari adanya karyawan yang sering keluar ruang kerja hanya untuk mengobrol dan melakukan pembahasan di luar jalur pekerjaan, dengan demikian maka terlihat jelas bahwa hubungan sesama karyawan tidak ada timbul rasa saling membangun dorongan serta dukungan untuk bekerja dengan giat sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah terpaparkan diatas, peneliti menduga bahwa ada dua variabel terkuat dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT Asuransi "JST" yaitu komitmen organisasi dan lingkungan kerja. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **"Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Asuransi "JST" "**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah terpaparkan diatas, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang terdapat didalam penelitian, yaitu :

1. Masih rendahnya tingkat disiplin karyawan pada PT Asuransi “JST” dapat diindikasikan dari perilaku karyawan, salah satunya yaitu mengenai jumlah alpha yang meningkat dan keterlambatan yang tinggi.
2. Mayoritas karyawan merasa jika perusahaan tidak memiliki arti yang besar bagi mereka sehingga mengindikasikan bahwa komitmen organisasi masih tergolong rendah.
3. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kurang mendukung sehingga membuka celah untuk karyawan melakukan tindakan tidak disiplin kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Adanya keterbatasan waktu dalam penelitian dan banyaknya klasifikasi faktor-faktor yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan yang tidak memungkinkan peneliti untuk mengamati satu persatu, maka dalam penelitian ini hanya terbatas dan terfokus pada variabel yang disesuaikan dengan judul penelitian, yaitu “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Asuransi “JST”. Adapun variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, diantara lain: Disiplin Kerja sebagai variabel terikat, Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas I dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas II.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah terpaparkan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi dari komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”?
4. Apakah komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi dari komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti mengenai penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoris

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang nantinya dapat dikembangkan lebih lanjut dan mendalam.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT Asuransi “JST”

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat digunakan perusahaan untuk dapat memperbaiki serta meningkatkan kembali kedisiplinan kerja karyawan sehingga perusahaan tetap memiliki kualitas dan mutu Sumber Daya Manusia yang baik.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sumber referensi untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai konsep disiplin kerja.

- c. Bagi Universitas Negeri Jakarta Khususnya Fakultas Ekonomi

Dapat dijadikan sebagai referensi pembelajaran dalam memperkaya ilmu pengetahuan khususnya untuk mahasiswa manajemen konsenterasi Sumber Daya Manusia.

BAB II

KAJIAN TEORITIK, KERANGKA TEORITIK DAN HIPOTESIS

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual menjelaskan mengenai teori-teori yang dipergunakan sesuai dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Asuransi “JST”, berikut akan dijelaskan dibawah ini.

2.1.1 Disiplin Kerja

Terciptanya keberhasilan serta keberlangsungan hidup suatu perusahaan dapat terealisasi dengan memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi serta tingkat kedisiplinan yang tinggi didalamnya. Disiplin merupakan hal penting dalam terciptanya suatu tujuan perusahaan, sehingga setiap karyawan harus mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi yang berasal dari dalam dirinya agar dapat menjadi penopang dalam bekerja sesuai dengan visi perusahaan.

Pengertian Disiplin kerja dikemukakan oleh Handoko yang mengatakan “Disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi”.¹ Diperkuat pula dengan pendapat Rivai dan Sagala yang menyatakan bahwa “Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk

¹ T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 (Yogyakarta: BPFE 2001), h. 208

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”.² Sementara itu menurut Singodimedjo dalam Sutrisno “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.³

Berdasarkan pendapat ketiga ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan serta kesadaran seseorang dalam menaati peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sinambela yakni “Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.⁴ Diikuti dengan pendapat Davis dalam Sinambela yang mengemukakan “Disiplin kerja adalah pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.”⁵ Kemudian pendapat mengenai disiplin kerja dikemukakan oleh Sinungan, yang mengatakan “Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau

² H. Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 2 Cetakan 3 (Jakarta: Rajawali Pers, 2010) h. 825

³ H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Cetakan 3 (Jakarta: Kencana 2011), hal. 86

⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara 2016), h.335

⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Edisi 1 (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 238

sekelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan”.⁶

Merujuk kepada pemahaman tersebut, maka yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap kesediaan, kesadaran dan kerelaan seseorang untuk bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku tanpa melanggar segala ketentuan aturan/keputusan yang telah diterapkan organisasi.

2.1.1.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki jenis-jenis yang berisikan pengelompokan dalam upaya untuk dapat menggerakkan/mengarahkan tiap-tiap karyawan agar dapat berperilaku disiplin. Terdapat dua jenis Disiplin Kerja menurut Mangkumanegara, yaitu sebagai berikut:

- a) Disiplin Preventif
- b) Disiplin Korektif⁷

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi

⁶ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Edisi 2, Cetakan 7 (Jakarta: Bumi Aksara 2008), hal. 144

⁷Anwar Prabu Mangkumanegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan 6 (Bandung: Remaja Rosdakarya 2005) h. 129

sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan diberikannya sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberi pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Simamora “hal-hal yang harus diperhatikan oleh manajer agar terciptanya ke efektifan pada Disiplin Preventif, ialah sebagai berikut :

- a) Penyelarasan pegawai dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif.
- b) Mengorientasikan pegawai secara benar kepada pekerjaan, dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
- c) Menjelaskan perilaku pegawai yang tepat.
- d) Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para pegawai tentang kinerja.
- e) Mengkondisikan para pegawai untuk dapat mengutarakan masalah-masalah mereka kepada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok antara manajemen dengan pegawai”.⁸

Sedangkan menurut Davis dalam Mangkunegara “Disiplin Korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksud ialah:

- a) Suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran.

⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Loc.cit*

- b) Hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain.
- c) Disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran”.⁹

Selain kedua konsep tersebut, menurut Bacal “terdapat jenis Disiplin Progresif, dimana Disiplin ini merupakan proses dimana sang manajer menggunakan paksaan dan tekanan seminimal mungkin untuk memecahkan masalah kinerja, akan tetapi diterapkannya pula konsekuensi bila upaya pemecahan masalah yang lebih kooperatif tidak membuahkan hasil. Jadi, proses ini dimulai secara halus dan sportif dan apabila masalah yang ada terus berlangsung maka akan digunakan kekuasaan manajerial dimana pada tingkatan paling ekstrem, disiplin progresif dapat berakibat pada pemecatan pegawai.”¹⁰

Berdasarkan pemaparan ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga jenis disiplin kerja, yakni ialah disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif.

Kemudian mengenai konsep jenis disiplin kerja diatas kembali diperkuat pula oleh pendapat Handoko yang menyatakan bahwa “terdapat tiga jenis pendisiplinan yaitu: Disiplin Preventif, Disiplin Korektif dan Disiplin Progresif.”¹¹

⁹ Anwar Prabu Mangkumanegara, *Op.cit*, h. 130

¹⁰ Robert Bacal, *Performace Management*, Terjemahan Surya Dharma & Yanuar Irawan (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 2011) h. 167

¹¹ T. Hani Handoko, *Loc.cit*

2.1.1.2 Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga pendekatan disiplin menurut Mangkunegara, yaitu sebagai berikut:¹²

a) Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini memiliki asumsi :

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hokum yang berlaku.
3. Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
4. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b) Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini memiliki asumsi :

1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

¹² Anwar Prabu Mangkumanegara, *Loc.cit*

3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
5. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberikan hukuman yang lebih berat.

c) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan memiliki asumsi :

1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh seluruh pegawai.
2. Disiplin bukanlah suatu hukuman melainkan pembentukan perilaku.\
3. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
4. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan utama tindakan pendisiplinan menurut Simamora adalah “memastikan bahwa perilaku-perilaku setiap pegawai harus sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku didalam organisasi.”¹³ Selanjutnya menurut Sinambela “tujuan pendisiplinan ialah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisi dengan bawahannya”.¹⁴

Kegunaan disiplin dalam organisasi dapat diperlihatkan dalam empat perspektif, yaitu : retributive, korektif, hak-hak individual dan utilitarian.

Berikut ialah penjelasan mengenai kegunaan disiplin menurut Simamora :

¹³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN 2001) hal. 747

¹⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Op.cit*, h. 242

- a) Retributiv
- b) Korektif
- c) Hak-Hak Individual
- d) Utilitarian¹⁵

Retributiv adalah Para pengambil keputusan mendisiplinkan dalam suatu cara yang proporsional dengan sasaran, dengan tidak melakukan hal seperti itu akan di anggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tetap. Tujuan akhirnya ialah menghukum si pelanggar.

Korektif adalah Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang harus diperlukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi dari pada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang harus dihukum. Hukuman akan melunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Tujuan akhirnya ialah membantu pegawai mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusaah.

Hak-hak Individual adalah Disiplin hanya tepat apabila terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak pegawai lebih diutamakan daripada tindakan disiplin. Tujuan akhirnya ialah melindungi hak-hak individu

Utilitarian adalah Tingkat tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas. Tujuan akhirnya ialah memastikan bahwa manfaat-manfaat tindakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatifnya.

¹⁵ Henry Simamora, *Op.cit*, h. 751

2.1.1.4 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Simamora dalam Sinambela mengemukakan bahwa “terdapat tujuh prinsip baku dalam pengelolaan disiplin pegawai, yaitu : prosedur dan kebijakan yang pasti, tanggung jawab kepengawasan, komunikasi berbagai peraturan, tanggung jawab pemaparan bukti, perlakuan yang konsisten, pertimbangan atas berbagai situasi dan peraturan dan hukuman yang masuk akal.”¹⁶

Sementara itu terdapat pula dua prinsip yang dapat diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja yang dikemukakan oleh Sunyoto dalam Fahrizi yaitu “pengukuran secara positif dan negatif, untuk pengukuran secara positif (*Reinforcement*) Tenaga kerja diberikan imbalan setiap kali ia memperlihatkan perilaku yang mengarah keperilaku disiplin, imbalan yang diperoleh akan berakibat diulangnya kembali perilaku tersebut dalam situasi yang sama, dengan kata lain dilakukan pola perilaku yang baru agar menjadi kebiasaan. Kemudian pengukuran secara negative (*negative Reinforcement*) Tenaga kerja dihadapkan dengan ancaman-ancaman hukuman sehingga dapat berperilaku disiplin. Ancaman akan efektif apabila tenaga kerja yakin bahwa ancaman benar-benar dilaksanakan jika tidak memperlihatkan perilaku disiplin.”¹⁷

2.1.1.5 Dimensi Disiplin Kerja

Dalam mengukur tingkat disiplin kerja karyawan dapat melalui dimensi yang mempengaruhi disiplin kerja. berikut yang dapat digunakan untuk

¹⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Op.cit*, h. 246

¹⁷ Fahrizi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Abdi Jaya Cab. Lampung”, Vol.3, No.2, 2013, h. 115

mengkaji disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi menurut Moekiyat dalam lauata,Ola dan Adrianus adalah:

1. “Ketaatan terhadap peraturan.
2. Kepatuhan terhadap perintah kedinasan.
3. Ketaatan terhadap jam kerja.
4. Ketaatan peraturan dalam berpakaian seragam.
5. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor.
6. Bekerja sesuai prosedur.”¹⁸

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Rivai dalam Sinambela, yang menyatakan bahwa “disiplin kerja memiliki beberapa komponen, diantara lain:

1. Kehadiran. Hal ini dapat menjadi dasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti : berpakaian seragam dan bekerja sesuai dengan jam yang diterapkan di perusahaan.
3. Ketaatan 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 kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak

¹⁸ lauata,Ola dan Adrianus, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja PNS pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekertariat Daerah Kota Kupang”, Vol. 5, No.1, h. 78

pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.”¹⁹

Diperkuat pula oleh pendapat Bejo Siswanto dalam Sinambela yang menyatakan “komponen disiplin antara lain:

1. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau semakin rendah tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dalam ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.”²⁰

¹⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) h.355

Dari uraian teori diatas maka dapat disintesisikan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan, kesadaran dan kerelaan seseorang untuk bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku tanpa melanggar segala ketetapan aturan/keputusan yang telah diterapkan organisasi. Dan disiplin dapat diukur melalui dimensi disiplin kerja yaitu kehadiran, ketaatan peraturan kerja, ketaatan standar kerja, tingkat kewaspadaan, serta bekerja etis.

2.1.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Darmawan “digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang, individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi dibandingkan individu-individu yang tidak memiliki komitmen, mereka yang memiliki komitmen cenderung menunjukkan keterlibatan dan rasa kepedulian yang tinggi dalam nilai-nilai serta aturan yang diterapkan oleh organisasi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku”.²¹

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap hubungan yang erat antara karyawan atau individu dan organisasi yang terwujud dalam berbagai bentuk seperti loyalitas, serta keinginan untuk tetap tinggal didalam organisasi tersebut.

Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Porter et al dalam Bagia :

“Komitmen Organisasi adalah kekuatan relatif dari pengenalan individu dengan organisasi dan keterlibatan individu didalam suatu organisasi, yang tercermin dalam tiga hal, yaitu (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, (2) keyakinan yang kuat dalam penerimaan nilai dan

²⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Op.cit*, h.356

²¹ Didit Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Surabaya: Pena Semesta, 2013), h.168

tujuan organisasi, dan (3) kesiapan untuk menggunakan usaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi”.²²

Pendapat tentang pengertian komitmen organisasi juga disampaikan oleh Luthans dalam Wibowo yang menjelaskan komitmen organisasi adalah

- a. “Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
- c. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi”.²³

Hal tersebut merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Selain itu Greenberg dan Baron memberikan pengertian “Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu tingkat dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya”.²⁴

Berdasarkan pendapat tiga ahli tersebut, dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah suatu keinginan dan keyakinan yang kuat oleh individu untuk mengidentifikasi diri dan terlibat di dalam suatu organisasi.

Pengertian tentang komitmen organisasi juga dijelaskan oleh Robbins yang mendefinisikan “Komitmen Organisasi adalah keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya ke dalam organisasi tertentu dan sasaran serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu”.²⁵

Senada dengan Robbins, Kreitner dan Kinicki berpendapat “Komitmen Organisasi mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah

²² I Wayan Bagia, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu Cetakan Pertama, 2015), h.43.

²³ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015) h.188

²⁴ Jerald Greenberg and Robert A. Baron, *Behavior in Organization* (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2000), h. 181

²⁵ Jerald Greenberg and Robert A. Baron, *op.cit.*, h.44

organisasi dan terkait pada tujuan-tujuannya dan memiliki hasrat yang besar untuk tetap bekerja di dalam organisasi tersebut”.²⁶

Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Colquitt, Lepine, dan Welson dalam Wibowo yang menyatakan “komitmen organisasi adalah keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi dan mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain”.²⁷

Berdasarkan pendapat tiga ahli tersebut, dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah keinginan individu untuk mengaitkan dirinya ke dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai, serta berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Merujuk pada definisi yang telah diungkapkan oleh para ahli tersebut, komitmen organisasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu sikap kesetiaan, keterlibatan dan rasa kepedulian yang tinggi seorang karyawan terhadap organisasinya, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasinya, serta adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan mereka dalam jangka panjang demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2.1 Dimensi Komitmen Organisasi

Setelah penjelasan mengenai definisi komitmen organisasi yang telah dipaparkan diatas, selanjutnya akan dibahas mengenai dimensi komitmen organisasi. Menurut Allen dan Meyer dalam Panggabean mengemukakan

²⁶ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, 9th Edisi Indonesia (Jakarta: Salemba Empat, 2014), h.58

²⁷ Wibowo, *op.cit*, h.188

“komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu:

- a. *Affective commitment*
- b. *Continuance commitment*
- c. *Normative commitment*”.²⁸

Affective commitment merupakan tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosional terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Individu memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. *Normative commitment* merujuk kepada tingkat seberapa jauh seorang secara *psychological* terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain.

Senada dengan pendapat diatas, Newstrom dalam Wibowo “membedakan adanya tiga bentuk komitmen sebagai berikut :

- a. *Affective Commitment*
- b. *Normative Commitment*
- c. *Continuance Commitment*”.²⁹

Affective Commitment adalah suatu tingkat emosional positif dimana pekerja ingin mendesak usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi. *Normative Commitmen* merupakan pilihan untuk tetap terikat karena budaya yang kuat atau etika familial yang mendorong karyawan melakukan

²⁸ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia 2004) h.135

²⁹ Wibowo, *op.cit.*, h.190

demikian. *Continuance Commitment* adalah mendorong pekerja tetap tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi, dalam waktu dan usaha, dan kerugian ekonomi dan sosial mereka akan terjadi apabila mereka meninggalkan.

Pendapat serupa diungkapkan oleh Robbins dan Judge yang menyatakan komitmen organisasi kedalam tiga dimensi, yaitu :

- a. *Affective commitment*
- b. *Continuance commitment*
- c. *Normative commitment*³⁰

Affective Commitment adalah sebuah ikatan emosional pada organisasi dan keyakinan terhadap nilai-nilainya. *Continuance Commitment* adalah sebuah ikatan nilai ekonomi dengan organisasi, memiliki keinginan untuk terus bekerja di dalamnya karena merasakan nilai ekonomis yang lebih besar didalam perusahaan tersebut dibanding dengan bekerja di perusahaan lain. *Normative Commitment* adalah kewajiban untuk tetap dengan organisasi karena alasan moral atau etika.

Senada dengan hal tersebut, pendapat lain dikemukakan oleh Kreitner dan Kinichki berikut ini :

- a. "Komitmen afektif
- b. Komitmen keberlanjutan
- c. Komitmen Normatif".³¹

Komitmen afektif adalah komitmen yang didasarkan pada keinginan individu tersebut kepada organisasi. Komitmen keberlanjutan adalah komitmen yang didasarkan pada untung atau ruginya mempertahankan status

³⁰ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, "*Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1", (Jakarta: Salemba Empat, 2008), p.124

³¹ Robert Kreitner dan Angelo Kinichki, *op.cit.*, h.166.

keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen normatif adalah komitmen yang didasarkan pada rasa kewajiban individu terhadap tugas-tugas organisasi.

Dari uraian teori diatas maka dapat disintesiskan komitmen organisasi adalah suatu sikap kesetiaan, keterlibatan dan rasa kepedulian yang tinggi seorang karyawan terhadap organisasinya, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasinya, serta adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam jangka panjang demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen Organisasi dapat diukur dengan beberapa dimensi yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

2.1.2.2 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja

komitmen organisasi adalah suatu sikap kesetiaan, keterlibatan dan rasa kepedulian yang tinggi seorang karyawan terhadap organisasinya, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasinya, serta adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam jangka panjang demi tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan, kesadaran dan kerelaan seseorang untuk bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku tanpa melanggar segala ketentuan aturan/keputusan yang telah diterapkan organisasi.

Keduanya memiliki hubungan seperti yang dikemukakan oleh Mowday dalam Mujib yang mengatakan:

“Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Bentuk kehadirannya dalam organisasi

dan usaha untuk mencapai tujuan organisasi itulah yang akan mendorong pegawai untuk bertindak disiplin.”³²

Sementara itu, hal tersebut didukung oleh pendapat Robbins & Culter dalam Prasasti yang mengemukakan bahwa:

“Komitmen karyawan merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, sehingga karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kehadirannya dalam bekerja serta memiliki rasa tanggung jawab untuk selalu disiplin dalam melakukan semua pekerjaan yang diberikan”.³³

Kemudian diperkuat oleh pendapat Steers dalam Nofriansyah yang mengemukakan bahwa:

“Komitmen organisasi yang rendah berdampak pada tingginya absensi dan meningkatkan kelambanan kerja yang terlingkup pada disiplin kerja, namun sebaliknya anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam stabilitas tenaga kerja”.³⁴

Pendapat berikutnya dikemukakan oleh Minner dalam Nofriansyah yang mengemukakan bahwa:

“Disiplin kerja yang ditandai oleh tingginya turn over dan ketidakhadiran karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi, karyawan yang kurang berkomitmen akan terlihat menarik diri dari organisasinya melalui ketidakhadiran dan turn-over”.³⁵

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kehadiran yang tinggi serta usaha dalam mencapai tujuan organisasi adalah karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

³² Miftachul Mujib & Setyabudi Indartono, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY)”, 2015.

³³ Amdianti Dwi Prasasti, *et al.*, “Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pada Pabrik Pengolahan Karet PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Glantangan Jember”, 2014.

³⁴ Fajar Nofriansyah, “Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Karyawan Indonesia Eximbank”, 2015.

³⁵ Fajar Nofriansyah, *Loc.cit*

Komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong timbulnya disiplin kerja karyawan, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan karyawan. Namun sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula tingkat disiplin kerja karyawan. Sehingga dapat diduga bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan terhadap disiplin kerja.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah sesuatu hal yang dapat kita jumpai disekitaran tempat seseorang bekerja, dimana baik/ buruk nya suatu lingkungan kerja dapat dirasakan oleh karyawan disaat kegiatan kerja sedang berlangsung.

Pendapat dikemukakan oleh Gouzali saydam yang mengatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri”.³⁶

Berdasarkan pendapat ahli maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Menurut Barry Render & Jay Heizer ”Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi suatu pekerjaan, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif

³⁶ Gouzali saydam, *Manajemen Sumber daya manusia*, (Jakart: Djanbatan 2000) h. 266

memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal”.³⁷

Menurut Sedarmayati definisi “ Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.³⁸ Menurut Nitisemito “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.³⁹

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi yang berada pada tempat seseorang bekerja sehingga dapat mempengaruhi dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan.

2.1.3.1. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu: lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:

- 1) “lingkungan kerja fisik,
- 2) lingkungan kerja non fisik”.⁴⁰

Lingkungan Kerja Fisik Menurut Sedarmayanti adalah “Semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara

³⁷ Barry Render & Jay Heizer, *Prinsip-prinsip manajemen operasi*, (Jakarta: PTSalemba Emban Patria 2008) h.239

³⁸ Sedarmayati, *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*, (Bandung: Mandar Maju 2009) h. 21

³⁹ Alex S.Nitisemito, *Manajemen personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia 2001) h. 183

⁴⁰ Sedarmayanti, *Loc.cit*

langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) 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. Dan Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan”.

Di perkuat oleh Siagian yang berpendapat bahwa lingkungan kerja ada dua macam, yaitu “Lingkungan kerja fisik dan non fisik”.

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
2. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
3. Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
4. Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
5. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kantin baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
6. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.

7. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.⁴¹

Dalam lingkungan kerja non fisik Menurut Nitisemito “perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama 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 antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan”.⁴²

2.1.3.2. Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti diantaranya adalah :

1. “Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja”.⁴³

⁴¹ Sondang P Siagian, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara 2001) h. 57

⁴² Alex S.Nitisemito, *Manajemen personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia 2001) h. 171

⁴³ Sedarmayanti, *Loc.cit*

Diikuti oleh Robbins yang menyatakan “bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

- a) Suhu
- b) Kebisingan
- c) Penerangan
- d) Mutu Udara”.⁴⁴

Kemudian, faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins terdiri atas :

- a) “Ukuran ruang kerja Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.
- b) Pengaturan ruang kerja Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.
- c) Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar

⁴⁴ Stephen P. Robbins, *Prilaku organisasi*, Alih bahasa Hadyana & Benyamin, (Jakarta: Prenhallindo 2002) h. 36

dalam pekerjaan mereka agar dapat membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahakan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit”.⁴⁵

Dari uraian diatas dapat disintesisikan bahwa lingkungan kerja ialah kondisi fisik dan non fisik yang berada disekitar lingkungan tempat seseorang bekerja yang senantiasa dapat mempengaruhi dan mendukung seseorang dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dimana lingkungan kerja fisik meliputi : rancangan ruang kerja, fasilitas, penerangan dan suhu udara. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antar karyawan dan suasana.

2.1.3.3. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Lingkungan kerja ialah kondisi fisik dan non fisik yang berada disekitar lingkungan tempat seseorang bekerja yang senantiasa dapat mempengaruhi dan mendukung seseorang dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Sedangkan Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan, kesadaran dan kerelaan seseorang untuk bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku tanpa melanggar segala ketetapan aturan/keputusan yang telah diterapkan organisasi.

Keduanya memiliki hubungan seperti yang dikemukakan oleh Helmi dalam Mujib yang mengatakan bahwa:

“Salah satu hal yang mempengaruhi disiplin kerja seseorang adalah lingkungan sekitarnya. Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan

⁴⁵ Stephen P. Robbins, *Op.cit*, h. 318

sosial. Disiplin kerja timbul sebagai akibat interaksi seseorang dengan lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja”.⁴⁶

Sementara itu, hal tersebut didukung oleh Lubis dalam Andriani yang menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja yang baik ialah mampu mendesain lingkungan kerjanya secara kondusif, nyaman serta menggairahkan, dimana hal tersebut dapat menjadi perangsang dalam bekerja terutama dalam mendukung program peningkatan disiplin kerja karyawan. Maka terciptanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan disiplin kerja yang tinggi”.⁴⁷

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan tingkat disiplin kerja yang tinggi. sehingga semakin baik lingkungan sekitar seseorang bekerja maka semakin baik pula tingkat disiplin kerja seseorang tersebut. sehingga dapat diduga bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap disiplin kerja.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

1. Miftachul Mujib & Setyabudi Indartono dengan judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY), 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah DIY. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei. Subjek penelitian adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY sebanyak 105 orang. Data

⁴⁶ Miftachul Mujib, *Loc.cit*

⁴⁷ Dewi Andriani, “ Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo”, 2008, ISSN : 1963-5241.

dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (β) 0,222 (* $p < 0.05$; $p = 0,022$) dan komitmen (β) 0,142 ($p > 0.05$; $p = 0,148$) berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,066.⁴⁸

2. I Gusti Agung Rama, Pramudita Iswara, I Nyoman Sudharma, dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar Vol.2 No.6, 2013.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar. Jumlah responden dalam penelitian sebanyak 50 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda.

Analisis yang dilakukan menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar

⁴⁸ Miftachul Mujib & Setyabudi Indartono, “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY)”, 2015.

dengan kontribusi sebesar 79 persen. Variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar.⁴⁹

3. Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih, Edward Gagah dengan judul: Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PTBina San Prima Vol. 2 No. 2, 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan, Sampel dari penelitian ini adalah semua populasi yang berjumlah 35 karyawan, Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

1. Nilai t hitung dari pengaruh variabel motivasikerjaterhadap Disiplin kerja karyawan sebesar $2.695 > t \text{ tabel} = 2,04$ dengan angka signifikansi = $0,011 < \alpha = 0,05$ sehingga (signifikan).
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $2,412 > t \text{ tabel} = 2,04$ dengan angka signifikansi = $0,022 < \alpha = 0,05$ sehingga (signifikan).

⁴⁹ I Gusti Agung Rama, Pramudita Iswara, I Nyoman Sudharma, "Pengaruh GayaKepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar" Vol.2 No.6, 2013.

3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai Variabel Lingkungan (X3) ($t_{hitung} = 5,187 > t_{tabel} 2,04$) dengan angka signifikansi $= 0,048 < \alpha = 0,05$ sehingga (signifikan).
 4. Nilai t hitung dari pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $7.591 > t_{tabel} = 2,04$ dengan angka signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan.⁵⁰
4. Galih Septian, Eka Prihatin, Cipi Triatna dengan judul : Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Cimahi, 2015.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran yang jelas terkait besaran pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada badan kepegawaian daerah kota cimahi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket tertutup, dengan populasinya adalah seluruh pegawai BKD Cimahi yang berjumlah 41 orang, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, angket disebar kepada 41 pegawai. Pengolahan hasil penelitian ini menggunakan *SPSS 17.0 for Windows*.

Hasil uji normalitas terhadap distribusi data menunjukkan bahwa variabel X berdistribusi normal dan variabel Y berdistribusi tidak normal.

Selanjutnya analisis data menggunakan statistik non parametrik, yaitu

⁵⁰ Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih, Edward Gagah, “ Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PTBina San Prima”, *Journal Of management*, Vol. 2, No. 2, 2016.

menggunakan teknik *Spearman Rho*. Diperoleh koefisien korelasi variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,654 (ini menunjukkan bahwa korelasi kedua variabel berada pada tingkat hubungan yang kuat), dengan koefisien determinasi sebesar 42,77% oleh variabel X (Komitmen Organisasi) sedangkan sisanya 57,23% dipengaruhi oleh variabel/ faktor lain. Sedangkan hasil uji signifikansi diperoleh hasil sebesar $4,984 \geq 1,697$ yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X (Komitmen Organisasi) dengan variabel Y (Disiplin Kerja Pegawai) di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada badan kepegawaian daerah di kota Cimahi. Hal tersebut telah dibuktikan melalui perhitungan statistik.⁵¹

5. Maulya Septiani, Bambang Swasto, Erik P dengan judul: Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang), Vol.40, No.2, 2016.

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting diantara sumber daya yang lain. Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan asset yang sangat penting karena karyawan merupakan anggota organisasi yang dapat

⁵¹ Galih Septian, Eka Prihatin, Cipi Triatna, "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Cimahi", Jurnal Administrasi Pendidikan, 2015.

berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sikap disiplin kerja memegang peranan penting karena mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Pada AJB Bumiputera ini para karyawannya rata-rata masa kerjanya sudah lebih dari lima tahun bahkan puluhan tahun. Dengan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan secara otomatis karyawan akan dengan sukarela mematuhi peraturan yang tertulis ataupun tidak pada perusahaan sehingga disiplin kerja yang tinggi akan terbentuk dengan begitu kinerja para karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai beta 0,639, nilai t hitung sebesar 5,688 dan nilai signifikansi 0,000, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta 0,369, nilai t hitung sebesar 2,826 dan nilai signifikansi 0,007, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,438, nilai t hitung sebesar 3,350 dan nilai signifikansi 0,002.⁵²

6. Fajar Nofriansyah dengan Judul : Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Karyawan Indonesia Eximbank, 2016.

Karyawan yang berkualitas menjadi hal utama yang diinginkan dan terus dikembangkan oleh perusahaan begitu juga dengan Indonesia Eximbank.

Untuk menjadi Karyawan yang berkualitas bukanlah hal yang mudah,

⁵² Maulya Septiani, Bambang Swasto, Erik P, "Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)", Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.40, No.2, 2016.

diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Namun pada kenyataannya, beberapa karyawan Indonesia Eximbank melakukan tindakan indiscipliner terlihat dari presentase kehadirannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu komitmen organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan Indonesia Eximbank. Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif noneksperimental dengan tehnik pengambilan data nonprobability sampling, berjumlah 100 karyawan. Alat ukur komitmen organisasi sebanyak 30 aitem valid dengan reliabilitas 0,942 dan alat ukur disiplin kerja sebanyak 40 aitem valid dengan nilai reliabilitas 0,957. Hasil nilai signifikansi 0,00 ($p < 0,05$) dengan korelasi (r) = 0,873. Artinya terdapat hubungan positif signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Hasil kategorisasi penelitian ini adalah karyawan lebih banyak memiliki disiplin kerja yang tinggi. Sedangkan berdasarkan data penunjang, disiplin kerja tidak dipengaruhi oleh pendidikan, masa kerja, maupun penghasilan.⁵³

7. Lisna Handayani dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat Vol.2 No.4,2013.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bidang sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, (2) pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan

⁵³ Fajar Nofriansyah, "Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Karyawan Indonesia Eximbank", Jurnal Psikologi, 2016.

kerja terhadap disiplin kerja pegawai bidang sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan positif dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bidang sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat dengan tingkat $\text{sig} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$) dan koefisien jalur 0.555 (2) Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai bidang sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, dengan tingkat $\text{sig} < \alpha$ ($0.004 < 0.05$) menunjukkan koefisien jalur $\text{PYX1} = 0.412$ dan tingkat $\text{sig} < \alpha$ ($0.004 < 0.05$) menunjukkan koefisien jalur $\text{PYX2} = 0,415$. Agar Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat lebih meningkatkan disiplin kerja dengan cara meningkatkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja.⁵⁴

8. Dewi Andriani dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo, TERAKREDITASI SK DIRJEN DIKTI NO.43/DIKTI/KEP/2008 ISSN : 1963-5241.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan sampel sebanyak 100 karyawan.

⁵⁴ Lisna Handayani, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat", Vol.2, No.4, 2013.

Dan Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo.⁵⁵

9. Fahrizi, dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Abdi Jaya Cabang Lampung Vol. 3 No.2, 2013.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Abasi Jaya Cab. Lampung, metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan teknik *stratified random sampling* yaitu sebesar 48 orang. Hasil analisis kuantitatif diperoleh : r hitung = 0,849 dibandingkan dengan r tabel *product moment* dan $n= 48$ taraf signifikansi 5% adalah 0,284 dan 1% adalah 0,386, maka r hitung = 0,849 > r tabel 0,284 dan 0,386. Selanjutnya setelah dibandingkan dengan kriteria pengukuran koresi dimana r hitung = 0,849 terletak antara 0,71 – 90,00 dengan jriteria tinggi. Hasil perhitungan koefisien penentu, memberikan arti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja memiliki persentase sebesar 72% dengan sisanya 28% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja.⁵⁶

10. Amdianti Dwi Prasasti, Agus Priyono, Markus Apriono dengan judul: Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui

⁵⁵ Dewi Andriani, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo”, TERAKREDITASI SK DIRJEN DIKTI NO.43/DIKTI/KEP/2008 ISSN : 1963-5241.

⁵⁶ Fahrizi, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Abdi Jaya Cabang Lampung” Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol. 3 No.2, 2013.

Disiplin Kerja Pada Pabrik Pengolahan Karet PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Glantangan Jember, 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja, 2) pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja, 3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan pabrik pengolahan karet PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Glantangan Jember.

Bentuk penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi penelitian ini adalah karyawan pabrik pengolahan karet yang berjumlah 96 orang. Penelitian ini adalah penelitian populasi dimana semua karyawan dijadikan responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, 2) komitmen karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik pengolahan karet PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Glantangan Jember.⁵⁷

11. Penina N.A Launata, Thomas Ola, Jou Sewa Adrianus dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja PNS pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Kupang Vol. 5 No.1 2015 ISSN: 2087-7803.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja PNS pada bagian

⁵⁷ Amdianti Dwi Prasasti *et al*, "Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pada Pabrik Pengolahan Karet PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Glantangan Jember", Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 2015.

umum dan perlengkapan sekretariat daerah kota Kupang. Sampel yang digunakan sebesar 48 orang dengan menggunakan sensus.

berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kemudian berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kontribusi variabel bebas (X1), (X2) dan (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat disiplin kerja (Y) sebesar 66,6% , sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain.⁵⁸

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
	Tahun		X1	X2	Y
1	Miftachul Mujib & Setyabudi Indartono , 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY)	✓	✓	✓
2	I Gusti Agung Rama, Pramudita Iswara, I Nyoman Sudharma, 2013	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar		✓	✓
3	Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih, Edward Gagah , 2016	Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PTBina San Prima		✓	✓
4	Galih Septian, Eka Prihatin, Cepi Triatna, 2015	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Cimahi	✓		✓
5	Maulya Septiani, Bambang Swasto, Erik P 2016	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)	✓		✓
6	Fajar Nofriansyah, 2016	Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Karyawan Indonesia Eximbank	✓		✓

⁵⁸ Penina N.A Launata *et al* "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja PNS pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Kupang", Jurnal Ilmiah manajemen, Vol. 5 No.1 2015 ISSN: 2087-7803.

7	Lisna Handayani , 2013	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat		✓	✓
8	Dewi Andriani, 2008	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo		✓	✓
9	Fahrizi, 2013	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Abdi Jaya Cabang Lampung		✓	✓
10	Amdianti Dwi Prasasti, Agus Priyono, Markus Apriono, 2015	Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pada Pabrik Pengolahan Karet PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Glantangan Jember	✓		✓
11	Penina N.A Launata, Thomas Ola, Jou Sewa Adrianus, 2015	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja PNS pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Kupang		✓	✓

Sumber : Tabel diolah oleh peneliti (2017)

Keterangan:

X1 : Komitmen Organisasi

X2 : Lingkungan Kerja

Y : Disiplin Kerja

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terdapat pada objek penelitian, dimana sebelumnya objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti belum pernah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu, kemudian terdapat pula perbedaan indikator antara peneliti dengan peneliti terdahulu.

2.3 Kerangka Teoritik

Pada penelitian ini variabel yang akan dikaji adalah disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja. Alur pemikiran dari ketiga variabel tersebut akan diuraikan secara singkat dan jelas dibawah ini.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan, kesadaran dan kerelaan seseorang untuk bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku tanpa melanggar segala ketentuan aturan/keputusan yang telah diterapkan organisasi. Terpenuhinya unsur-unsur mengenai disiplin kerja akan membuat seorang karyawan berada dalam

kriteria sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan tentunya dalam berlangsungnya kegiatan kerja yang senantiasa akan berdampak pada tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Didalam mewujudkan disiplin kerja karyawan yang tinggi terdapat faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu komitmen organisasi dan lingkungan kerja. Komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai salah satu faktor yang dinilai mempengaruhi disiplin kerja karyawan hal tersebut dikarenakan komitmen organisasi mencerminkan suatu keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan keinginan organisasi serta memiliki keyakinan dalam melaksanakan nilai-nilai serta aturan suatu organisasi. karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi senantiasa melaksanakan nilai-nilai serta aturan yang diterapkan oleh organisasi, sehingga menjadi jelas bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Kemudian faktor selanjutnya ialah lingkungan kerja dimana lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi fisik dan non fisik yang berada disekitaran lingkungan tempat seseorang bekerja yang senantiasa dapat mempengaruhi dan mendukung seseorang dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Lingkungan kerja yang mendukung akan berpengaruh pada suasana kerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian maka suasana kerja yang tercipta tentu dapat pula mempengaruhi seorang karyawan dalam melakukan tindakan disiplin kerja.

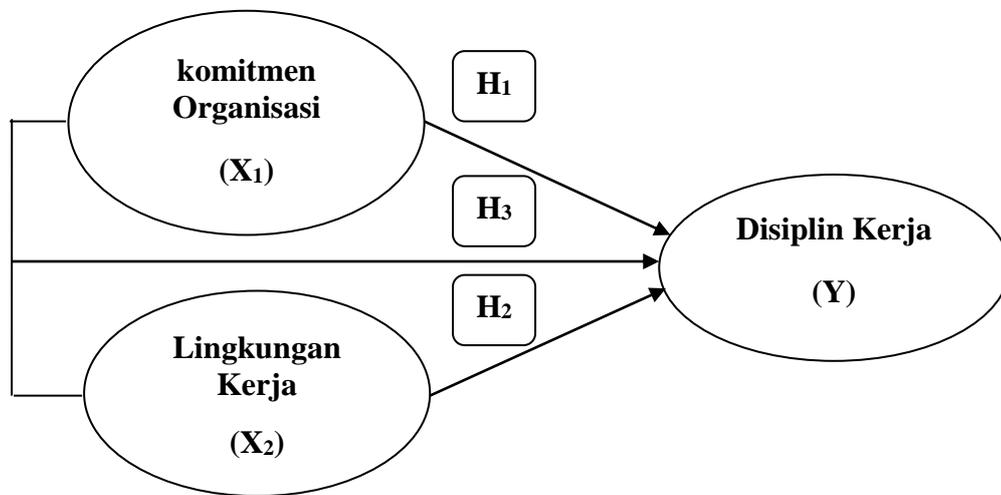
Terdapat penelitian terdahulu tentang pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja yang peneliti jadikan referensi, antara lain

ialah penelitian yang dilakukan oleh Galih Septian, Eka Prihatin, Cepi Triatna dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Cimahi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X (Komitmen Organisasi) dengan variabel Y (Disiplin Kerja Pegawai) di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Fahrizi, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Abdi Jaya Cabang Lampung (2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Diperkuat oleh penelitian Miftachul Mujib & Setyabudi Indartono (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY) 2015. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif baik antara komitmen organisasi ataupun lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Dari beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yaitu komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara jelas memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Dan apabila masing-masing variabel secara individu dapat mempengaruhi disiplin kerja maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama dapat mempengaruhi disiplin kerja. Dengan demikian maka untuk lebih jelasnya kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

Sumber: Paradigma penelitian diolah oleh peneliti (2017)

Keterangan:

- X₁ : Variabel bebas
- X₂ : Variabel bebas
- Y : Variabel terikat
- H₁ : Hipotesis 1
- H₂ : Hipotesis 2
- H₃ : Hipotesis 3

2.4 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritik dan paradigma penelitian yang telah teruraikan diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

Hipotesis 1

H₀ : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”.

H_a : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”.

Hipotesis 2

H₀ : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”.

H_a : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”.

Hipotesis 3

H₀ : Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”.

H_a : Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Objek Penelitian

Dalam rangka penelitian pengaruh variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja, maka peneliti memutuskan penelitian akan dilaksanakan pada PT Asuransi “JST” yang berlokasi di jalan Teuku Cik Ditiro, Gondangdia.

PT Asuransi “JST” menjadi perusahaan yang bergerak pada bidang asuransi kerugian seperti asuransi kebakaran, asuransi kendaraan bermotor dan alat berat, asuransi rekayasa, asuransi pengangkutan, asuransi penerbangan (*aviation*), asuransi kesehatan, asuransi uang, asuransi kecelakaan diri, asuransi tanaman perkebunan, asuransi ternak, asuransi rangka kapal, asuransi kredit karyawan dan asuransi surety bond. Pada objek penelitian, peneliti memutuskan pada karyawan non struktural (staf) dengan jumlah karyawan sebanyak 88 orang.

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2016 sampai dengan Januari 2017 dengan melakukan kegiatan wawancara, observasi yang meliputi pengamatan serta pembagian pra-kuesioner guna untuk mencari tahu gambaran mengenai permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Asuransi “JST”. Untuk penelitian lebih lanjut akan dilakukan pada bulan Februari 2017 s/d Mei 2017.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. "Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai suatu fenomena. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi dan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki".⁵⁹ serta bertujuan untuk memperoleh deskriptif atau gambaran mengenai komitmen organisasi dan lingkungan kerja serta disiplin kerja karyawan PT Asuransi "JST".

Sedangkan penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian explanatif dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang suatu kejadian atau gejala terjadi, hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono ialah "generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."⁶⁰ Populasi dalam penelitian ini hanya terlingkup pada karyawan non struktural (staf) yaitu sebanyak 88 orang.

⁵⁹ Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), h.51

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2013), h.148

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono ialah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.⁶¹ Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* yakni tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang menggunakan keseluruhan anggota populasi untuk dijadikan sampel, dimana sampel berjumlah 88 karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data dan Kisi-Kisi Instrumen

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan oleh peneliti dibagi menjadi dua jenis data, yaitu :

1. Data Primer

Data primer ialah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara :

a. Wawancara

Menurut Larry C dalam Sugiyono “wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai”.⁶² Sedangkan menurut Creswell dalam Sugiyono “wawancara dalam penelitian survey dilakukan oleh peneliti dengan cara merekam jawaban atas

⁶¹ *Ibid*, h.149

⁶² Sugiyono, *Op.cit*, h.224

pertanyaan yang diberikan oleh responden. Peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden dengan pedoman wawancara, mendengarkan atas jawaban, mengamati perilaku dan merekam semua respon dari yang disurvei”.⁶³

b. Kuesioner

Menurut Creswell dalam Sugiyono “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti”.⁶⁴

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengelolaan pihak kedua. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data disiplin kerja karyawan, yaitu berupa data keterlambatan dan data absensi karyawan. Sedangkan data sekunder tambahan dalam penelitian ini menggunakan jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

⁶³ Sugiyono, *Loc.cit*

⁶⁴ Sugiyono, *Op.cit*, h.230

3.4.1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Nomer Item	Skala ukur	Sifat Skala
<p>Komitmen Organisasi (X₁)</p> <p>Komitmen organisasi adalah suatu sikap kesetiaan, keterlibatan serta kepedulian yang tinggi seorang karyawan terhadap organisasinya dengan memiliki keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi serta adanya usaha untuk mempertahankan keanggotaannya dalam jangka panjang demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen Organisasi dapat diukur dengan beberapa dimensi yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.</p> <p>Didit Darmawan (2013) Allen dan Meyer dalam Panggabean (2004), Newstrom dalam Wibowo (2015), Robbin dan Judge (2008), Kreitner dan Kinichki (2014)</p>	Afektif	Ikatan emosional pada Perusahaan	1,2	Likert	Interval
		keyakinan terhadap nilai-nilai pada perusahaan	3,4		
	keberkelanjutan	Kebutuhan ekonomis	5	Likert	Interval
		Pertimbangan tertentu terhadap perusahaan	6		
	Normatif	Kewajiban untuk tetap bekerja karena alasan etika	7,8	Likert	Interval
		Loyalitas terhadap perusahaan	9		
<p>Lingkungan Kerja (X₂)</p> <p>lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan yang berada di suatu tempat seseorang bekerja yang senantiasa dapat mempengaruhi dan mendukung seseorang dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Lingkungan kerja meliputi</p>	Lingkungan Kerja Fisik	Fasilitas	10,11	Likert	Interval
		Rancangan ruang kerja	12,13		
		Penerangan	14,15		
		Suhu Udara	16		

lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik Sedarmayati (2009), Nitisemito (2000), Siagian (2001)	Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan	17,18,19		
Disiplin Kerja (Y) Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan, kesadaran dan kerelaan seseorang untuk bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku tanpa melanggar segala ketentuan aturan/keputusan yang telah diterapkan organisasi. Disiplin Kerja dapat diukur melalui kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan standar kerja, ketaatan peraturan kerja, serta Etika kerja. Handoko (2001), Rivai dan Sagala (2010), Rivai dalam Sinambela (2016), Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016),	Kehadiran	Datang kerja tepat waktu	20	Likert	Interval
		Pulang kerja sesuai waktu yang di tentukan	21		
	Tingkat Kewaspadaan	Teliti	22	Likert	Interval
		Penuh Perhitungan	23		
	Ketaatan Standar Kerja	Mengerjakan pekerjaan tepat waktu	24	Likert	Interval
		Bekerja dengan penuh tanggung jawab	25		
		Menggunakan peralatan dengan efektif dan efisien	26		
	Ketaatan Peraturan Kerja	Berpakaian seragam	27	Likert	Interval
		Bekerja sesuai jam kantor	28		
	Etika Kerja	Saling menghargai	29	Likert	Interval
Menjalin keharmonisan dalam bekerja		30			

3.4.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini ialah skala likert dalam interval 1-4. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Skor yang akan diberikan dalam setiap butir jawaban seperti :

- a. Sangat Setuju, diberikan skor sebesar (4)
- b. Setuju, diberikan skor sebesar (3)
- c. Tidak Setuju, diberikan skor sebesar (2)
- d. Sangat Tidak Setuju, diberikan skor sebesar (1)

3.5 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS 22 untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

3.5.1 Uji Instrumen

Uji instrumen adalah pengujian yang dilakukan apakah data-data yang diperoleh akurat dan objektif. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Dalam uji instrumen terdapat pengujian yang harus dilakukan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Umar “uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan”.⁶⁵ Uji validitas dapat dilakukan dengan rumus *product moment*, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Dengan kriteria pengujian validitas sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan reliabilitas yang dapat diandalkan. Uji reliabilitas instrument dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrument sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrument dalam penelitian ini adalah koefisien Alfa (α) dari Cronbach (1951) yaitu :⁶⁶

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

⁶⁵ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Raja Grafindo Perrrada, 2009), h. 166

⁶⁶ Sambas Ali Muhidin, Maman Abdurrahman, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*, (Bandung; Pustaka Setia, 2011) h.37

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σ^2 = jumlah varians butir

σ^2 = jumlah varians total

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas yakni dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Nunnally dalam Umar menyatakan bahwa “uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima”.⁶⁷ Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrument penelitian tidak reliabel.

3.5.2 Analisis Deskriptif

“Analisis deskriptif digunakan untuk membantu peneliti mendeskripsikan ciri-ciri variabel-variabel yang diteliti atau merangkum hasil pengamatan penelitian yang telah dilakukan tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dari data yang diperoleh dari populasi atau sampel”.⁶⁸

“Analisis ini bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas”.⁶⁹ Analisis deskriptif ini berkaitan dengan kegiatan pencatatan, penyusunan, penyajian, dan peringkasan

⁶⁷Husein Umar, *Op.cit*, h.168

⁶⁸ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009) h. 178

⁶⁹ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010) h.96

hasil-hasil pengamatan terhadap kejadian-kejadian atau fenomena-fenomena secara kuantitatif.

Menurut Sugiyono “Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data”.⁷⁰ Data merupakan hasil penelitian yang didapat melalui kuesioner yang disebarakan kepada sampel yaitu 88 orang karyawan PT Asuransi “JST”.

Hasil jawaban dari kuisisioner nantinya akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Penentuan skoring kriteria ialah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Bobot Skor Kriteria Variabel

Variabel	Skor (>50%)	Skor (<50%)	Kriteria Pernyataan
Komitmen Organisasi	Rendah	Tinggi	STS,TS
Lingkungan Kerja	Buruk	Baik	STS,TS
Disiplin Kerja	Rendah	Tinggi	STS,TS

Sumber : Data diolah oleh peneliti, (2017)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

⁷⁰ Sugiyono, *Op.cit*, h. 179

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ialah “untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas”.⁷¹

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $>0,05$.

3.5.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas ialah “bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan”.⁷² Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.

⁷¹ Husein Umar, *Op.cit*, h. 181

⁷²Dwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h.73.

3.5.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ialah “bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi linear yang sempurna antar variabel independen”.⁷³ Uji ini dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu apabila korelasi antara dua variabel bebas lebih tinggi dibandingkan korelasi salah satu atau kedua variabel bebas tersebut dengan variabel terikat. “Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas”.⁷⁴

“Nilai VIF dapat dihitung dengan rumus:⁷⁵

$$\text{VIF} = 1 / (1 - R^2)”$$

3.5.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan “untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas”.⁷⁶

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman’s Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.

⁷³ Husein Umar, *Op.cit*, h. 177

⁷⁴ *Ibid*, h.178

⁷⁵ *Ibid*, h. 179

⁷⁶ Duwi Priyatno, *op.cit.*, h. 79

3.5.4 Analisis Regresi

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah “analisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat)”.⁷⁷ Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif. Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y' : Variabel terikat (nilai prediksi)
- a : Konstanta
- b₁, b₂ : Koefisien regresi
- X₁ : Variabel bebas
- X₂ : Variabel bebas

⁷⁷ Duwi Priyatno, *Op.cit*, h.78

3.5.4.2 Uji t

Uji t digunakan “untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel variabel dependen”.⁷⁸ Nilai t hitung dicari dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i : Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} : Standar eror variabel i

Langkah-langkah yang dilakukan dalam Uji t pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Memformulasikan hipotesis :

Hipotesis 1

H_o :Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”

H_a : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”

Hipotesis 2

H_o :Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”

H_a : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”

2. Menentukan taraf signifikansi

⁷⁸ Duwi Priyatno, *op.cit.*, h.86

Kriteria

- a. H_0 diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05
- b. H_0 ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05

3.5.4.3 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan “untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat”.⁷⁹ Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y). Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

- R^2 : Koefisien determinasi
- n : Jumlah data atau kasus
- k : Jumlah variabel

Hipotesis 3 :

H_0 : Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”

⁷⁹Dwi Priyatno, *Op.cit*, h.83

H_a : Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT Asuransi “JST”

Kriteria :

1. H₀ diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H₀ ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.5.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji R² atau disebut juga koefisien determinasi korelasi sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk, “analisis koefisien determinasi menjelaskan proporsi varians dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) dan secara bersama-sama”.⁸⁰

Menurut Duwi “Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat”.⁸¹

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus :

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2(ry_{x_1})(ry_{x_2})(rx_1x_2)}{1-(rx_1x_2)^2}$$

⁸⁰ Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 136.

⁸¹ Dwi Priyatno, *Loc.cit*

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

r_{YX_1} = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

r_{YX_2} = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

$r_{X_1X_2}$ = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Kriteria

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

BAB IV

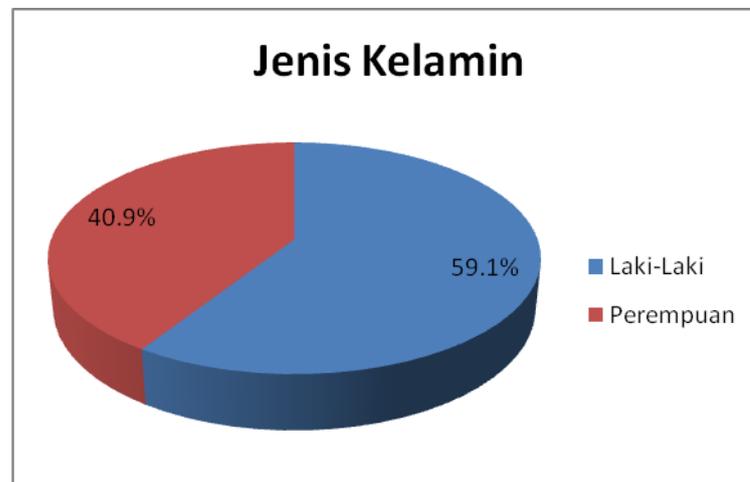
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 88 karyawan non *structural* (staff) PT Asuransi “JST”, kuesioner terdiri dari 3 bagian, bagian pertama meliputi Komitmen Organisasi, bagian kedua meliputi Lingkungan Kerja dan bagian ketiga meliputi Disiplin Kerja. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Asuransi “JST”.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian, peneliti akan mengklasifikasikan responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja, Status, Pendidikan dan Penghasilan. Data akan disajikan dalam bentuk Pie Chart. Berikut adalah data yang diolah oleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik.

4.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin



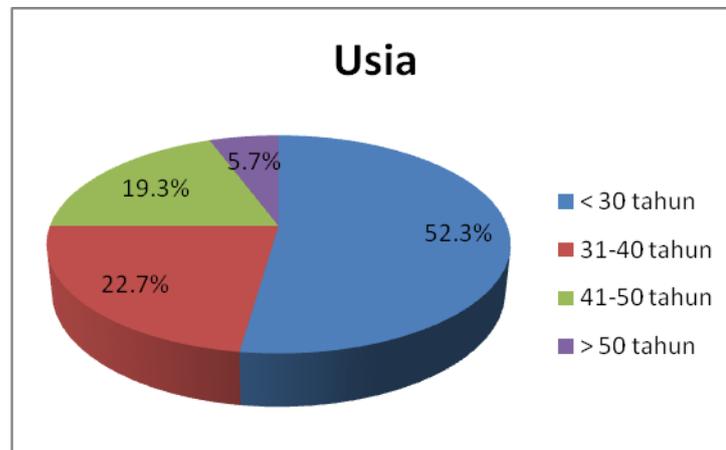
Gambar 4.1

***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Dari Gambar 4.1 diketahui bahwa dari 88 responden yang terpilih sebagai sampel sebanyak 52 responden (59.1%) berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 36 responden (40.9%) berjenis kelamin perempuan. Jumlah ini menggambarkan bahwa responden didominasi oleh karyawan laki-laki dibandingkan dengan karyawan perempuan.

4.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia



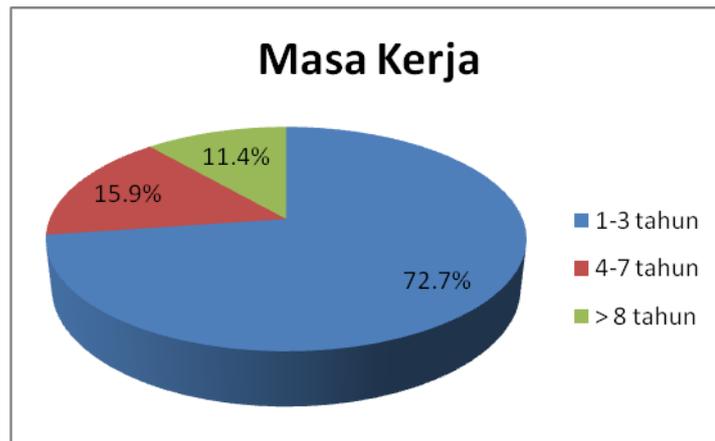
Gambar 4.2
Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
 Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 46 orang (52.3%) responden yang berada pada usia < 30 tahun, sebanyak 20 orang (22.7%) berusia 31-40 tahun, sebanyak 17 orang (19.3%) berusia 41-50 tahun dan sisanya sebanyak 5 orang (5.7%) berusia > 50 tahun. Dilihat dari usia, mayoritas responden adalah karyawan yang berusia < 30 tahun. Menurut Nitisemito “pegawai dengan usia muda cenderung memiliki fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras, akan tetapi karyawan dengan usia muda pada umumnya kurang disiplin, kurang bertanggung jawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan karyawan dengan usia tua”.⁸²

⁸² Nitisemito Alex, *Manajemen Personalia (Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Ghalia, 2000) h.45

4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Dalam penelitian ini, menurut M.A Tulus “masa kerja dibagi menjadi 3 kategori yaitu, masa kerja baru <6 tahun, masa kerja sedang 6-10 tahun dan masa kerja lama >10 tahun”.⁸³

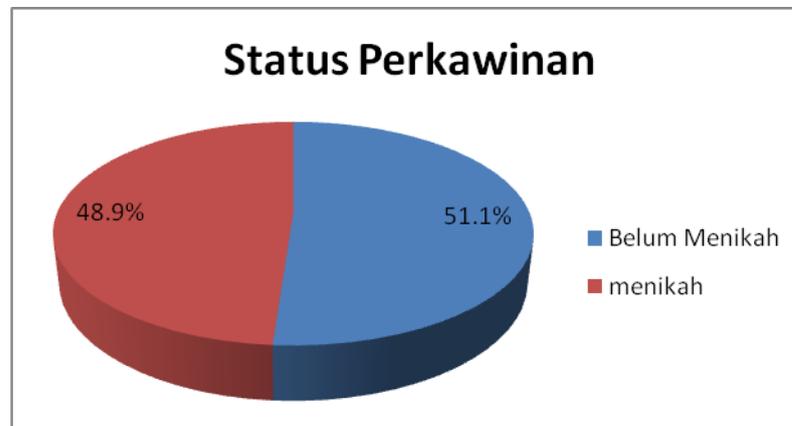


Gambar 4.3
Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada Gambar 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang baru bekerja selama 1-3 tahun, yaitu terdapat sebanyak 64 orang responden (72.7%), kemudian terdapat sebanyak 14 orang responden (15.9%) yang telah bekerja selama 4-7 tahun dan sisanya sebanyak 10 orang responden (11.4%) yang telah bekerja diatas 8 tahun.

⁸³ Tulus M.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004) h. 98

4.1.4 Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan



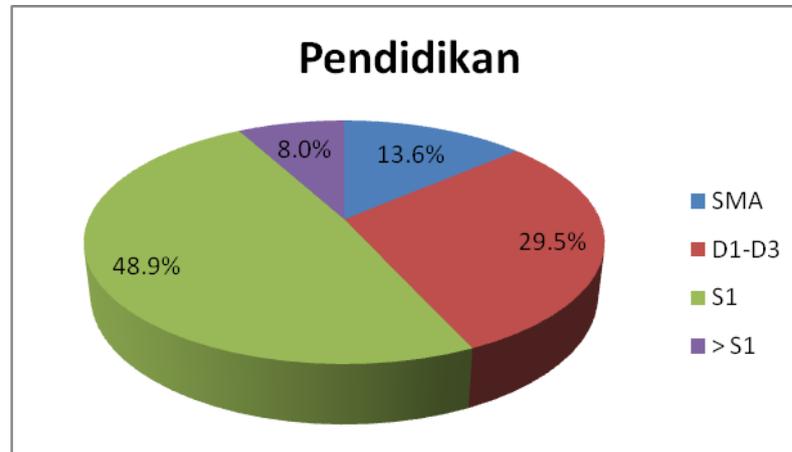
Gambar 4.4

***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Gambar 4.4 diatas dari total 88 orang responden, sebanyak 45 orang responden (51.1%) adalah belum menikah dan sebanyak 43 orang responden (48.9%) adalah sudah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang belum menikah.

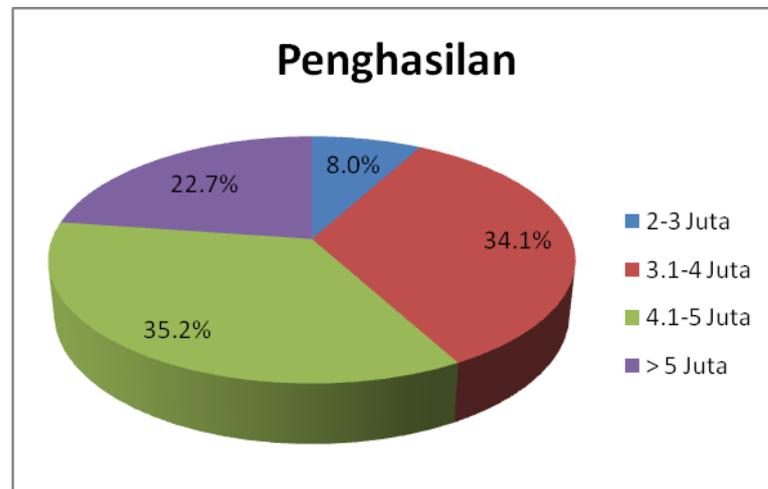
4.1.5 Karakteristik Berdasarkan pendidikan



Gambar 4.5
***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**
 Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan karakteristik responden pendidikan pada Gambar 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang berpendidikan terakhir S1, yaitu terdapat sebanyak 43 orang responden (48.9%), sebanyak 26 orang responden (29.5%) yang berpendidikan terakhir D1-D3, kemudian sebanyak 12 orang responden (13.6%) yangt berpendidikan terakhir SMA dan sisanya sebanyak 7 orang responden (8.0%) yang berpendidikan terakhir diatas S1.

4.1.6 Karakteristik Berdasarkan Penghasilan



Gambar 4.6

***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan**

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Ditinjau dari *Pie Chart* pada Gambar 4.6 diatas menunjukkan bahwa responden yang memiliki penghasilan/bulan pada range sebesar 4.1-5 juta sebanyak 31 orang (35,2%), pada range 3,1-4 juta sebanyak 30 orang (34,1%), kemudian pada range >5 juta sebanyak 20 orang (22,7%) dan lebihnya yaitu 7 orang responden (8.0%) berpenghasilan 2-3 juta per bulannya.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 22 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan.

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner sesungguhnya pada karyawan PT Asuransi “JST”, peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada karyawan PT Asuransi “JST” secara acak sebanyak 30 orang. Jumlah responden kuesioner untuk uji validitas sesuai dengan ketentuan jumlah minimal untuk uji validitas.

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22.0.

Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dari 30 pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Uji Validitas

Butir	r-hitung	r-tabel	Ket
variabel X1 Komitmen Organisasi			
1	0,772	0,361	Valid
2	0,701	0,361	Valid
3	0,607	0,361	Valid
4	0,727	0,361	Valid
5	0,764	0,361	Valid
6	0,778	0,361	Valid
7	0,623	0,361	Valid
8	0,735	0,361	Valid
9	0,756	0,361	Valid
Variabel X2 Lingkungan Kerja			
1	0,639	0,361	Valid
2	0,623	0,361	Valid
3	0,528	0,361	Valid
4	0,571	0,361	Valid
5	0,614	0,361	Valid
6	0,594	0,361	Valid
7	0,526	0,361	Valid
8	0,634	0,361	Valid
9	0,653	0,361	Valid
10	0,666	0,361	Valid
Variabel Y Disiplin Kerja			
1	0,560	0,361	Valid
2	0,550	0,361	Valid
3	0,593	0,361	Valid
4	0,498	0,361	Valid
5	0,712	0,361	Valid
6	0,517	0,361	Valid
7	0,711	0,361	Valid
8	0,652	0,361	Valid
9	0,740	0,361	Valid
10	0,791	0,361	Valid
11	0,519	0,361	Valid

Sumber : Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, Uji Validitas dilakukan pada variabel Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Dapat dilihat bahwa keseluruhan butir pernyataan dapat digunakan karena telah memenuhi asumsi valid yaitu nilai r hitung $>$ r tabel 0,361.

4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* $>$ 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* $<$ 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,880	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,804	Reliabel
Disiplin Kerja	0,843	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Pada Tabel 4.2 hasil uji reliabilitas dalam masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *cronbach's alpha*, dapat terlihat dari nilai *cronbach's alpha* >0,6 untuk keseluruhan variabel, yaitu Komitmen Organisasi (0,880), Lingkungan Kerja (0,804) dan Disiplin Kerja (0,843). Dengan demikian Instrumen dari ketiga variabel dinyatakan reliable karna nilai *cronbach's alpha* >0,6.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Deskriptif data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data yang didapat melalui penyebaran kuesioner kepada 88 karyawan PT Asuransi “JST” sesuai dengan jumlah sampel pada penelitian ini. Hasil analisis deskriptif untuk tiap-tiap variabel pada penelitian ini diantara lain variabel Komitmen Organisasi, Lingkungan kerja, Disiplin kerja.

Jumlah pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi sebanyak 9 butir dari butir pernyataan nomer 1-9, dilanjutkan oleh pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja sebanyak 10 butir pernyataan dari nomer 10-19 dan variabel Disiplin Kerja sebanyak 11 butir pernyataan dari nomer 20-30, dengan skor penilaian 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS), 2 untuk Tidak Setuju (TS), 3 untuk Setuju (S) dan 4 untuk Sangat Setuju (SS).

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu afektif, berkelanjutan dan normatif. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.3 . Adapun kriteria tingkatan variabel komitmen organisasi untuk skor penilaian 1 – 4 yaitu sebagai berikut :

- 1 = Sangat Rendah
- 2 = Rendah
- 3 = Tinggi
- 4 = Sangat Tinggi

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS		TS		S		S		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
Dimensi Afektif										
1	Saya bekerja atas kemauan diri sendiri	22	25,0	38	40,9	22	25,0	8	9,1	2,18
2	Saya peduli dengan keberlangsungan masa depan perusahaan tempat saya bekerja	16	18,2	39	44,3	21	23,9	12	13,6	2,33
3	Saya yakin terhadap nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan ini	15	17,0	38	43,2	25	28,4	10	11,4	2,34
4	Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai perusahaan	14	15,9	39	44,3	24	27,3	11	12,5	2,36
Jumlah rata-rata Dimensi			19,0		43,2		26,2		11,7	2,30
Dimensi Keberlanjutan										
5	Kebutuhan saya terpenuhi dengan menjadi karyawan di perusahaan	17	19,3	45	51,1	20	22,7	6	6,8	2,17
6	Saya mempertimbangkan keuntungan dan kerugian yang didapat apabila saya meninggalkan perusahaan	16	18,2	38	43,2	21	23,9	13	14,8	2,35
Jumlah rata-rata Dimensi			18,8		47,2		23,3		10,8	2,26

Dimensi Normatif										
7	Saya tetap bekerja untuk perusahaan karena saya merasa tidak menghargai apabila meninggalkan perusahaan	19	21,6	34	38,6	25	28,4	10	11,4	2,29
8	Saya tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan	18	20,5	46	52,3	18	20,5	6	6,8	2,14
9	Saya memberikan saran-saran terbaik untuk kemajuan perusahaan	11	12,5	39	44,3	30	34,1	8	9,1	2,39
Jumlah rata-rata Dimensi			18,2		45,1		27,7		9,1	2,27
Total rata-rata Variabel Komitmen Organisasi			18,7		45,1		25,7		10,5	2,28
Total Skor			63,8				36,2			

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, maka dapat dilihat bagaimana tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT Asuransi “JST”. Pada dimensi pertama yaitu komitmen afektif yang terdiri dari empat butir pernyataan. Mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase sebesar 43.2%. Artinya, sebagian besar responden merasa tidak memiliki kepedulian terhadap keberlangsungan masa depan perusahaan dan tidak memiliki keyakinan terhadap nilai-nilai yang dimiliki perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif karyawan terhadap keberlangsungan masa depan dan nilai-nilai perusahaan masih tergolong rendah.

Dimensi kedua ialah komitmen keberlanjutan yang terdiri dari dua butir pernyataan. Pada dimensi ini mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase sebesar 47,2%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan tergolong rendah dimana sebagian besar karyawan merasa belum

terpenuhi kebutuhannya dan belum sepenuhnya untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan. Dengan kata lain, karyawan merasa dengan penghasilan yang didapat pada perusahaan tempat ia bekerja saat ini, masih belum bisa memenuhi kebutuhannya sehingga tidak timbul rasa komitmen dari diri karyawan terhadap perusahaan.

Dimensi ketiga ialah komitmen normatif yang terdiri dari tiga butir pernyataan. Pada dimensi ini mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase 45,1%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan tergolong rendah dimana sebagian besar karyawan merasa tidak loyal terhadap perusahaan dan merasa tidak segan apabila meninggalkan perusahaan. Mayoritas karyawan merasa tidak memiliki keyakinan dan keterikatan moral terhadap perusahaan dan tidak melihat dirinya dalam jangka panjang di perusahaan, sehingga apabila ada peluang untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain mereka tidak segan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja saat ini.

Secara keseluruhan persentase terbanyak dari jawaban responden berada pada total skor gabungan antara (STS) dan (TS), dapat dilihat bahwa persentase sebesar 63.8%, Apabila dibandingkan dengan skor kriteria maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan PT Asuransi "JST" menunjukkan angka pada persentase diatas skor 50%, yang diindikasikan tingkat komitmen organisasi rendah sesuai dengan kriteria tingkatan komitmen organisasi.

Kemudian untuk mengetahui secara lebih terperinci mengenai indikator yang memiliki kontribusi terbesar berdasarkan tabel 4.3 di atas yaitu sebagai berikut, jawaban responden tertinggi pertama pada skor nomer 2 atau kolom tidak setuju (TS) terletak pada indikator ke dua dalam dimensi normatif, yaitu sebesar 52,3%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan memiliki keinginan atau niatan untuk keluar dari perusahaan. Selanjutnya jawaban responden tertinggi kedua pada skor nomor 2 atau kolom tidak setuju (TS) terletak pada indikator pertama dalam dimensi keberlanjutan, yaitu sebesar 51,1%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan merasa belum terpenuhi akan kebutuhannya dengan menjadi karyawan pada perusahaan. Dan untuk jawaban responden tertinggi ketiga pada skor nomer 2 atau kolom tidak setuju (TS) terletak pada indikator ke dua dalam dimensi afektif, yaitu sebesar 44,3%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan tidak memiliki kepedulian terhadap keberlangsungan masa depan perusahaan.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa masalah utama mengenai komitmen organisasi dapat diketahui melalui, karyawan yang memiliki keinginan atau niatan untuk keluar dari perusahaan, karyawan yang merasa belum terpenuhi akan kebutuhannya dengan menjadi karyawan pada perusahaan dan karyawan yang tidak memiliki kepedulian terhadap keberlangsungan masa depan perusahaan.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu fisik dan non fisik. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 .

Adapun kriteria tingkatan variabel lingkungan kerja untuk skor penilaian 1 – 4 yaitu sebagai berikut :

- 1 = Sangat Buruk
- 2 = Buruk
- 3 = Baik
- 4 = Sangat Baik

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
Dimensi Lingkungan Kerja Fisik										
1	Fasilitas seperti kantin di tempat kerja memadai	24	27,3	43	48,9	16	18,2	5	5,7	2,02
2	Fasilitas di tempat kerja mempermudah beraktivitas	20	22,7	35	39,8	25	28,4	8	9,1	2,24
3	Ukuran ruang kerja tidak mengganggu saya dalam bekerja dan beraktivitas	15	17,0	38	43,2	29	33,0	6	6,8	2,30
4	Pengaturan ruang kerja sudah tertata dengan rapih	9	10,2	41	46,6	32	36,4	6	6,8	2,40
5	Penerangan ditempat kerja sudah sesuai standar	15	17,0	37	42,0	29	33,0	7	8,0	2,32
6	Penerangan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	12	13,6	38	43,2	32	36,4	6	6,8	2,36
7	Suhu udara ditempat kerja tidak mempengaruhi saya dalam bekerja dan beraktivitas	11	12,5	36	40,9	34	38,6	7	8,0	2,42
Jumlah rata-rata Dimensi			17,2		43,5		32,0		7,3	2,29
Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik										
8	Saya tidak memiliki batasan untuk berhubungan langsung dengan atasan disaat saya bekerja	11	12,5	36	40,9	34	38,6	7	8,0	2,42
9	Saya bekerjasama dengan setiap rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	12	13,6	41	46,6	27	30,7	8	9,1	2,35
10	Suasana ditempat kerja membuat saya merasa nyaman	14	15,9	40	45,5	25	28,4	9	10,2	2,33

	dalam bekerja								
	Jumlah rata-rata Dimensi		14,0		44,3		32,6		9,1
	Total rata-rata Variabel Lingkungan Kerja		16,2		43,8		32,2		7,8
	Total Skor		60			40			

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, maka dapat dilihat bagaimana tingkatan lingkungan kerja pada karyawan PT Asuransi “JST”. Pada dimensi pertama yaitu lingkungan kerja fisik yang terdiri dari tujuh butir pernyataan. Mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase sebesar 43.5%. Artinya, sebagian besar responden merasa tidak terpenuhi terhadap fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan, serta ukuran ruang kerja, penerangan, suhu dan pengaturan ruang kerja didalam perusahaan PTAsuransi “JST”. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan masih tergolong rendah.

Dimensi kedua ialah lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari tiga butir pernyataan. Pada dimensi ini mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase sebesar 44,3%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan tergolong rendah dimana sebagian besar karyawan merasa memiliki batasan untuk berhubungan langsung dengan atasan, kurangnya kerjasama yang terbangun antara karyawan dengan karyawan lain didalam suatu pekerjaan, serta kurang terciptanya suasana

yang nyaman dalam bekerja sehingga menimbulkan celah untuk bekerja tidak dengan optimal.

Secara keseluruhan persentase terbanyak dari jawaban responden berada pada total skor gabungan antara (STS) dan (TS), dapat dilihat bahwa persentase sebesar 60%, Apabila dibandingkan dengan skor kriteria maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada karyawan PT Asuransi “JST” menunjukkan angka pada persentase diatas skor 50%, yang diindikasikan bahwa tingkat lingkungan kerja buruk sesuai dengan kriteria tingkatan lingkungan kerja. Artinya, mayoritas responden merasa terdapat lingkungan kerja yang buruk selama bekerja. lingkungan kerja yang buruk dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan tidak setuju pada indikator dalam lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Kemudian untuk mengetahui secara lebih terperinci mengenai indikator yang memiliki kontribusi terbesar berdasarkan tabel 4.4 diatas ialah sebagai berikut, jawaban responden tertinggi pertama pada skor nomer 2 atau kolom tidak setuju (TS) terletak pada indikator pertama dalam dimensi lingkungan kerja fisik, yaitu sebesar 48,9%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan merasa fasilitas yang diberikan perusahaan seperti kantin tidak memadai. Selanjutnya jawaban responden tertinggi kedua pada skor nomer 2 atau kolom tidak setuju (TS) terletak pada indikator kedua dalam dimensi lingkungan kerja non fisik yaitu sebesar 46,6%. Dengan demikian maka dapat diartikan

bahwa mayoritas karyawan belum dapat membangun kerjasama dengan setiap rekan kerja didalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Dan untuk jawaban responden tertinggi ketiga pada skor nomer 2 atau kolom tidak setuju (TS) terletak pada indikator ke empat dalam dimensi lingkungan kerja fisik, yaitu sebesar 46,6%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan merasa pengaturan ruang kerja pada perusahaan belum tertata dengan baik dan rapih.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa masalah utama mengenai lingkungan kerja dapat diketahui melalui karyawan yang merasa fasilitas yang diberikan perusahaan seperti kantin tidak memadai, karyawan merasa belum dapat membangun kerjasama dengan setiap rekan kerja didalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dan karyawan yang merasa pengaturan ruang kerja pada perusahaan belum tertata dengan baik dan rapih

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja terdiri dari lima dimensi, yaitu kehadiran, ketaatan peraturan kerja, ketatan standar kerja, tingkat kewaspadaan dan etika kerja . Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 . Adapun kriteria tingkatan variabel disiplin kerja untuk skor penilaian 1 – 4 yaitu sebagai berikut :

- 1 = Sangat Rendah
- 2 = Rendah
- 3 = Tinggi
- 4 = Sangat Tinggi

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
Dimensi Kehadiran										
1	Saya datang tepat waktu dalam bekerja	6	6,8	36	40,9	35	39,8	11	12,5	2,58
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	5	5,7	39	44,3	33	37,6	11	12,5	2,57
Jumlah rata-rata Dimensi			6,3		42,6		38,7		12,5	2,58
Dimensi Tingkat Kewaspadaan										
3	Saya memiliki ketelitian yang tinggi disaat melakukan pekerjaan	10	11,4	42	47,7	30	34,1	6	6,8	2,36
4	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan tanpa rasa tergesa-gesa	4	4,5	41	46,6	37	42,0	6	6,8	2,51
Jumlah rata-rata Dimensi			8,0		42,2		38,1		6,8	2,44
Dimensi Ketaatan Standar Kerja										
5	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	8	9,1	42	47,7	35	39,8	3	3,4	2,38
6	Saya mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan dengan penuh tanggung jawab	8	9,1	43	48,9	36	40,9	1	1,1	2,34
7	Saya memastikan bahwa penggunaan peralatan kantor dilakukan secara efektif dan efisien	5	5,7	43	48,9	35	39,8	5	5,7	2,45
Jumlah rata-rata Dimensi			8,0		48,5		40,2		3,4	2,40
Dimensi Ketaatan Peraturan Kerja										
8	Saya memakai seragam pada saat bekerja	9	10,2	43	48,9	30	34,1	6	6,8	2,38
9	Saya enggan untuk meninggalkan pekerjaan disaat jam kerja sedang berlangsung	4	4,5	47	53,4	32	36,4	5	5,7	2,43
Jumlah rata-rata Dimensi			7,4		51,2		35,3		6,3	2,41
Dimensi Etika Kerja										
10	Seluruh karyawan memiliki rasa saling menghargai yang tinggi	11	12,5	46	52,3	27	30,7	4	4,5	2,27
11	Keharmonisan dalam bekerja sudah terjalin dengan baik	11	12,5	41	46,6	31	35,2	5	5,7	2,34
Jumlah rata-rata Dimensi			12,5		49,5		32,9		5,1	2,30
Total rata-rata Variabel Disiplin Kerja			8,4		47,8		37,3		6,5	2,43
Total Skor				56,2			43,8			

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, maka dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan PT Asuransi “JST”. Pada dimensi pertama yaitu kehadiran yang terdiri dari dua butir pernyataan. Mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase sebesar 42.6%. Artinya, sebagian besar responden merasa tidak datang tepat waktu dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan terhadap keberlangsungan perusahaan masih tergolong rendah.

Dimensi kedua ialah tingkat kewaspadaan kerja terdiri dari dua butir pernyataan. Pada dimensi ini mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase sebesar 42,2%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tergolong rendah dimana sebagian besar karyawan merasa belum memiliki ketelitian yang tinggi serta perhitungan yang matang dengan melakukan pekerjaan tanpa tergesa-gesa.

Dimensi ketiga ialah ketaatan standar kerja yang terdiri dari tiga butir pernyataan. Pada dimensi ini mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase 48,5%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tergolong rendah dimana sebagian besar karyawan merasa tidak selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, memiliki tanggung jawab yang rendah serta tidak

dapat memastikan bahwa peralatan yang digunakan dilakukan secara efektif dan efisien.

Dimensi keempat ialah ketaatan peraturan kerja yang terdiri dari dua butir pernyataan. Pada dimensi ini mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase 51,2%. Hal ini menunjukkan bahwa ketaatan peraturan kerja karyawan tergolong rendah dimana sebagian besar karyawan masih menggunakan baju yang tidak sesuai dengan seragam kantor dan masih adanya karyawan yang tidak enggan untuk meninggalkan pekerjaan pada jam kerja kantor.

Dimensi kelima ialah etika kerja yang terdiri dari dua butir pernyataan. Pada dimensi ini mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase 49,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa masih kurangnya keharmonisan kerja yang terjalin serta kurangnya rasa saling menghargai antar sesama karyawan.

Secara keseluruhan persentase terbanyak dari jawaban responden berada pada total skor gabungan antara (STS) dan (TS), dapat dilihat bahwa persentase sebesar 56,2%, Apabila dibandingkan dengan skor kriteria maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada karyawan PT Asuransi "JST" menunjukkan angka pada persentase diatas skor 50%, yang diindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja rendah sesuai dengan kriteria tingkatan disiplin kerja.

Kemudian untuk mengetahui secara lebih terperinci mengenai indikator yang memiliki kontribusi terbesar berdasarkan tabel 4.5 di atas ialah sebagai berikut, jawaban responden tertinggi pertama pada skor nomer 2 atau kolom tidak setuju (TS) terletak pada indikator kedua dalam dimensi ketaatan peraturan kerja, yaitu sebesar 53,4%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan merasa tidak enggan untuk meninggalkan pekerjaan disaat jam kerja berlangsung. Selanjutnya jawaban responden tertinggi kedua pada skor nomer 2 atau kolom tidak setuju (TS) terletak pada indikator kedua dalam dimensi etika kerja yaitu sebesar 52,3%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan tidak dapat membangun rasa saling menghargai dengan setiap rekan kerja didalam lingkup perusahaan. Dan untuk jawaban responden tertinggi ketiga pada skor nomer 2 atau kolom tidak setuju (TS) terletak pada indikator ke tiga dalam dimensi ketaatan standar kerja, yaitu sebesar 48,9%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan tidak dapat memastikan apakah penggunaan peralatan sudah dilakukan secara efektif maupun efisien.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa masalah utama mengenai disiplin kerja dapat diketahui melalui karyawan yang merasa tidak enggan untuk meninggalkan pekerjaan disaat jam kerja berlangsung, karyawan yang tidak dapat membangun rasa saling menghargai dengan setiap rekan kerja didalam lingkup perusahaan dan karyawan yang tidak

dapat memastikan apakah penggunaan peralatan sudah dilakukan secara efektif maupun efisien.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Disiplin Kerja	Komitmen organisasi	Lingkungan kerja
N		88	88	88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26.61	20.57	23.16
	Std. Deviation	3.164	3.453	4.267
Most Extreme Differences	Absolute	.071	.066	.055
	Positive	.059	.054	.039
	Negative	-.071	-.066	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.669	.621	.520
Asymp. Sig. (2-tailed)		.762	.836	.950

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun (2017)

Hasil uji normalitas pada tabel 4.6 Menunjukkan nilai residual yang terdistribusi memiliki probabilitas signifikansi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,762, komitmen organisasi sebesar 0,836 dan lingkungan kerja sebesar 0,950. Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis uji normalitas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yaitu Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berdistribusi secara normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistic parametric analisis regresi linear berganda, dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $>0,05$.

4.2.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 22, yaitu dengan mencari persamaan garis regresi variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y). Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.7 dan 4.8.

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Komitmen Organisasi
dengan Variabel Disiplin Kerja
 ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	494,102	15	32,940	6,295	,000
		Linearity	362,531	1	362,531	69,281	,000
		Deviation from Linearity	131,571	14	9,398	1,796	,056
	Within Groups		376,762	72	5,233		
Total		870,864	87				

Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun (2017)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.7 Diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang linear, hal ini dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Lingkungan Kerja
dengan Variabel Disiplin Kerja
 ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	447,751	19	23,566	3,787	,000
		Linearity	272,884	1	272,884	43,856	,000
		Deviation from Linearity	174,866	18	9,715	1,561	,096
	Within Groups		423,113	68	6,222		
Total		870,864	87				

Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun (2017)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.8 Diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang linear, hal ini dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05.

Dari kedua tabel uji linearitas diatas masing-masing variabel (X) memiliki nilai *linearity* yaitu variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,000 dan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,000. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel (X) terdapat hubungan yang linear terhadap (Y), karena nilai signifikansi *linearity* $< 0,05$.

4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Komitmen Organisasi	,797	1,255
Lingkungan Kerja	,797	1,255

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun (2017)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.9 Dengan menggunakan statistik pengolahan data diketahui angka VIF untuk variabel Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja yaitu masing-masing 1,255 nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 5,

maka diantara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antar variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas. Dengan demikian maka model regresi dapat diterima.

4.2.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			Unstandardized Residual	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,028	,005
		Sig. (2-tailed)	.	,798	,963
		N	88	88	88
	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	,028	1,000	,492**
		Sig. (2-tailed)	,798	.	,000
		N	88	88	88
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	,005	,492**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,963	,000	.
		N	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun (2017)

Pada tabel 4.10 , diketahui korelasi antara Komitmen Organisasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.798 dan korelasi antara Lingkungan Kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.963. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0.05.

4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11
Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,528	1,632		7,062	,000
	Komitmen Organisasi	,452	,078	,493	5,778	,000
	Lingkungan Kerja	,250	,063	,337	3,955	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun (2017)

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,778. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $88-2-1=85$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.990 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel komitmen organisasi sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Dengan demikian komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 4.11 juga menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,955, serta nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Artinya, **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

4.2.4.2 Hasil Uji F

Untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap disiplin kerja, maka perlu dilakukan uji F. Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 3 :

H_0 : komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

H_a : komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Bebas Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Variabel Terikat Disiplin Kerja
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441,536	2	220,768	43,709	,000 ^b
	Residual	429,327	85	5,051		
	Total	870,864	87			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun (2017)

Pada tabel 4.12, F hitung yang diperoleh sebesar 43,709. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95% $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $88-2-1=85$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3,11 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikasi pada uji F sebesar 0.000; dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja.

4.2.4.3 Model Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini:

$$Y' = 11,528 + 0,452X_1 + 0,250X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 11,528, artinya tanpa adanya variabel independen, variabel disiplin kerja sudah mencapai 11,528. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,452 dan bertanda positif. Artinya, jika variabel komitmen organisasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel disiplin kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,452 dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,250 dan bertanda positif. Artinya, jika variabel lingkungan kerja (X_2) mengalami kenaikan satu satuan dengan asumsi nilai variabel tetap, maka variabel

disiplin kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,250 dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

4.2.4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, dapat dilihat pada tabel 4.13 Dibawah ini.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,507	,495	2,247

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun (2017)

Jika dilihat dari Tabel 4.13, maka dapat disimpulkan bahwa nilai R^2 sebesar 0.507 atau (50.7%). Hal ini menunjukkan bahwa 50.7% disiplin kerja dijelaskan oleh faktor komitmen organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 49.3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian SPSS 22, dapat diketahui H_0 pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga ditolak. Artinya, komitmen organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi “JST”.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang terbukti memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah, maka hal tersebut dapat membuat disiplin kerja karyawan menurun. Hal ini bisa dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel komitmen organisasi yang diukur menggunakan dimensi Afektif, keberkelanjutan dan normatif. Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, mayoritas responden memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 63,8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki komitmen organisasi yang rendah, terlihat dari mayoritas responden yang memiliki keinginan atau niatan untuk keluar dari perusahaan, mayoritas responden merasa belum terpenuhi akan kebutuhannya dengan menjadi karyawan pada perusahaan. Dan mayoritas responden tidak memiliki kepedulian terhadap keberlangsungan masa depan perusahaan.

Hasil uji t pada komitmen organisasi juga telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja yang dapat dilihat berdasarkan $t_{hitung} (5,778) > t_{tabel} (1,990)$ dan signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut sejalan dengan

pendapat Robbins & Culter dalam Prasasti yang mengemukakan bahwa “Komitmen karyawan merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, sehingga karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kehadirannya dalam bekerja serta memiliki rasa tanggung jawab untuk selalu disiplin dalam melakukan semua pekerjaan yang diberikan”.⁸⁴ Diikuti oleh pendapat Mowday dalam Mujib yang mengatakan bahwa “Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Bentuk kehadirannya dalam organisasi dan usaha untuk mencapai tujuan organisasi itulah yang akan mendorong pegawai untuk bertindak disiplin”.⁸⁵ Dengan demikian maka semakin tinggi komitmen organisasi tiap-tiap karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mujib Indartono (2015), Septian Prihatin Triatna (2015), Septiani Swasto Erik P (2016), Nofriansyah (2016), Prasasti Priyono Apriono (2015). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

⁸⁴ Amdianti Dwi Prasasti, *et al*, “Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pada Pabrik Pengolahan Karet PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Glantangan Jember”, 2014.

⁸⁵ Miftachul Mujib & Setyabudi Indartono, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY)”, 2015.

Selain komitmen organisasi, lingkungan kerja juga berkontribusi dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT Asuransi “JST”. Apabila lingkungan kerja tergolong buruk, maka dapat dipastikan disiplin kerja karyawan tersebut tergolong rendah pula. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel lingkungan kerja yang diukur menggunakan dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, mayoritas responden memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan persentase sebesar 60%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasakan lingkungan kerja yang buruk terjadi pada perusahaan, hal ini dapat dilihat dari fasilitas yang diberikan perusahaan seperti kantin tidak memadai, mayoritas karyawan merasa belum dapat membangun kerjasama dengan setiap rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan mayoritas karyawan merasa pengaturan ruang kerja pada perusahaan belum tertata dengan baik dan rapih.

Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja juga menunjukkan H_0 pada hipotesis kedua juga ditolak yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai $t_{hitung} (3,995) > t_{tabel} (1,990)$ dan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Lubis dalam Andriani yaitu “Lingkungan kerja yang baik ialah mampu mendesain lingkungannya secara kondusif, nyaman serta menginspirasi, dimana hal tersebut dapat menjadi perangsang dalam bekerja terutama dalam mendukung program peningkatan disiplin kerja

karyawan. Maka terciptanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan disiplin kerja yang tinggi”.⁸⁶ Diikuti pula oleh pendapat Helmi dalam Mujib yang mengemukakan bahwa “Salah satu hal yang mempengaruhi disiplin kerja seseorang adalah lingkungan sekitarnya. Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Disiplin kerja timbul sebagai akibat interaksi seseorang dengan lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja”.⁸⁷ Dengan demikian maka semakin baik lingkungan kerja yang berada disekitaran karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mujib Indartono (2015), Rama Iswara Sudharma (2013), Sugiyatmi Minarsih Gagah (2016), Handayani (2013), Andriani (2008), Fahrizi (2013), Launata Ola Adrianus (2015). Berdasarkan hasil penelitian mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak dilihat dari nilai $F_{hitung} (43,709) > F_{tabel} (3,11)$. Signifikasi pada uji F sebesar 0,000 dengan demikian lebih kecil dari 0.05 sehingga membuktikan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

⁸⁶ Dewi Andriani, “ Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo”, 2008, ISSN : 1963-5241.

⁸⁷ Miftahul Mujib, *Loc.cit*

Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk kedua variabel bebas adalah sebesar 0.507 hal ini berarti bahwa persentase pengaruh sumbangan variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi “JST” adalah sebesar 50.7%. Sisanya 49.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Asuransi “JST” ”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT Asuransi “JST” adalah:
 - a. Komitmen organisasi PT Asuransi “JST” tergolong rendah. Ditunjukkan dari minimnya kepedulian serta keyakinan terhadap nilai-nilai maupun aturan yang telah ditetapkan perusahaan.
 - b. Lingkungan kerja pada PT Asuransi “JST” tergolong buruk. Hal ini ditunjukkan dari kurangnya fasilitas yang tersedia seperti kantin, diikuti pula dengan penerangan yang belum memadai, suhu udara yang kurang nyaman serta penataan ruang yang belum maksimal.
 - c. Disiplin kerja pada PT Asuransi “JST” tergolong rendah. Ditunjukkan dari mayoritas karyawan tidak hadir bekerja dengan tepat waktu, masih terbengkalainya tugas-tugas sehingga tidak terselesaikan dengan maksimal, serta belum terlaksananya keseluruhan aturan yang diterapkan oleh perusahaan.

2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan PT Asuransi “JST”.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan PT Asuransi “JST”.
4. Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Disiplin kerja PT Asuransi “JST”.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan tersebut, diketahui terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, serta komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan PT Asuransi “JST”. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja memiliki peranan yang penting dalam menentukan peningkatan dan penurunan dalam disiplin kerja karyawan.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap perusahaan, agar disiplin kerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

Namun tidak hanya komitmen organisasi dan lingkungan kerja saja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut walaupun rekomendasi yang disampaikan oleh peneliti diluar cakupan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti:

5.2.1 Rekomendasi untuk penelitian lanjutan:

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat Disiplin Kerja antara lain, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang sama namun objek penelitian yang berbeda atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.
3. Penelitian lanjutan yang masih menggunakan variabel Disiplin Kerja untuk lebih banyak mencari sumber referensi dari buku yang membahas tentang variabel tersebut.

5.2.2 Rekomendasi yang ditujukan untuk PT Asuransi “JST”:

1. Jika dilihat dari hasil penelitian, peneliti menyarankan bahwa dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi dapat dibangun dengan adanya kepercayaan yang kuat oleh karyawan terhadap perusahaan, sehingga karyawan memiliki kemauan untuk memberikan kontribusi yang terbaik dan mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Dengan demikian sebaiknya, karyawan perlu untuk diberikan

pendekatan secara psikologis mengenai nilai-nilai perusahaan agar timbul rasa memiliki terhadap perusahaan. Selain itu perusahaan memberikan keterbukaan dan menerima segala masukan karyawan mengenai keinginan karyawan apabila dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik diatas rata-rata target perusahaan, dan karyawan diberi kepercayaan mengenai perannya dalam memberikan pendapat terbaiknya mengenai keberlangsungan suatu perusahaan.

2. Berdasarkan hasil penelitian ini, dalam meningkatkan lingkungan kerja sebaiknya perusahaan perlu memperbaiki kondisi lingkungan kerja dengan melakukan beberapa tindakan antara lain, Mengadakan pembaharuan dalam fasilitas-fasilitas, baik dari segi kantin maupun sarana lain yang dapat menunjang pekerjaan karyawan, kemudian melakukan renovasi atau penataan ulang ruangan sehingga ruang kerja dapat lebih tertata dengan baik dan rapih. Kemudian didalam hubungan baik antara karyawan dengan atasan maupun antar sesama karyawan sebaiknya diadakan kegiatan gathering oleh perusahaan. Dengan diadakannya gathering oleh perusahaan diharapkan dapat mewujudkan komunikasi yang intens antar karyawan. Komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi informal dengan harapan kelak dapat tercipta suasana nyaman, ramah tamah, keakraban serta rasa saling kebersamaan.
3. Jika dilihat dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa penyebab utama disiplin kerja rendah, berasal dari karyawan yang tidak enggan untuk

meninggalkan pekerjaan disaat jam kerja berlangsung, kurang terbangunnya rasa saling menghargai antar sesama karyawan serta karyawan yang tidak menggunakan peralatan secara efektif dan efisien. Dengan demikian peneliti menyarankan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, sebaiknya pimpinan dapat melakukan evaluasi secara rutin dan berkala kepada setiap karyawan untuk dapat memastikan apakah pekerjaan benar-benar dikerjakan sesuai dengan jam kerja, kemudian pemberian pekerjaan disertakan dengan pemberian *deadline* sehingga karyawan tidak mempunyai celah untuk mengulur-ngulur setiap pekerjaan yang diberikan. Kemudian perusahaan sebaiknya rutin mengadakan rapat berkala guna dapat menampung pendapat-pendapat karyawan, dengan demikian karyawan akan berlatih secara tersendiri rasa saling menghargai antar sesama karyawan karena akan lebih sering menampung masukan-masukan dari rekan kerja yang lainnya, Dan dalam penggunaan peralatan yang efektif dan efisien sebaiknya perusahaan mempunyai *guideline* tersendiri agar dalam penggunaan peralatan tidak terjadi penyimpangan atau pemakaian yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Muhidin, Sambas dan Abdurahman, Maman. (2011). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Amdianti Dwi Prasasti *et al*, "Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pada Pabrik Pengolahan Karet PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Glantangan Jember", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2015.
- Anwar Sanusi, (2011), *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Bacal, Robert, (2011), *Performance Management*, Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Bagia, I Wayan. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip- Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Dewi Andriani, " Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo", 2008, ISSN : 1963-5241.
- Fahrizi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Abdi Jaya Cab. Lampung", Vol.3, No.2, 2013.
- Galih Septian, Eka Prihatin, Cipi Triatna, "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Cimahi", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2015.
- Gouzali, Saydam. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2000). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Ma* Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrachman Dan Husnan,Suad. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE. UGM, Yogyakarta.
- Husein, Umar. (2009). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- I Gusti Agung Rama, Pramudita Iswara, I Nyoman Sudharma, “Pengaruh GayaKepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar” Vol.2 No.6, 2013.
- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- lauata,Ola dan Adrianus, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja PNS pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Kupang”, Vol. 5, No.1.
- Lisna Handayani, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat”, Vol.2, No.4, 2013.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Maulya Septiani, Bambang Swasto, Erik P, “Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.40, No.2, 2016.
- Miftachul Mujib & Setyabudi Indartono, “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY)”, 2015.
- Muhidin, Sambas Ali dan Maman Abdurrahman. (2011). *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nazir, Moh. (2005). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pace, R. Wayne. Faules, Don F. (2010). *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor: Dedy Mulyana. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Panggabean, S., Mutiara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Penina N.A Launata *et al* “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja PNS pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Kupang”, Jurnal Ilmiah manajemen, Vol. 5 No.1 2015 ISSN: 2087-7803.

- Priyatno, Duwi. (2010). *Tehnik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Render, Barry and Jay Heizer. (2001). *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi*. Jakarta: PT Salemba Emban Patria.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen, P. (2002). *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana & Benyamin. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen. P., Judge, Timothy., A. (2008). *Perilaku Organisasi* Alih bahasa Diana Angelica, dkk. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. Siagian. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih, Edward Gagah, “ Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PTBina San Prima”, *Journal Of management*, Vol. 2, No. 2, 2016.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo . (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

No. Kuesioner

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Di tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka memperoleh data untuk kepentingan ilmiah, saya melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Asuransi “JST”**”. Adapun penelitian ini adalah salah satu syarat dalam penyusunan skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya karena tidak ada penilaian benar atau salah untuk jawaban yang diberikan, serta identitas dan informasi dari Bapak/Ibu/Saudara akan saya rahasiakan.

Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat saya,

Sefviana Muaz Erawati Dewi

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia/umur : < 30 tahun 41 – 50 tahun
 30 – 40 tahun > 50 tahun

Masa Kerja : 1 – 3 tahun 4 – 7 tahun
 > 8

Status : Belum menikah
 Menikah

Pendidikan : SMA S1
 D1 – D3 > S1

Penghasilan rata-rata perbulan :

- Rp.2.000.000,- s.d. Rp.3.000.000,-
- Rp.3.000.001,- s.d. Rp.4.000.000,-
- Rp.4.000.001,- s.d. Rp.5.000.000,-
- Rp. 5000.001 >

II. PETUNJUK

Berilah tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang paling sesuai dengan pilihan Anda atas 30 pernyataan dibawah ini.

KETERANGAN: STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

Komitmen Organisasi (X1)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Saya bekerja atas kemauan diri sendiri				
2	Saya peduli dengan keberlangsungan masa depan perusahaan tempat saya bekerja				
3	Saya yakin terhadap nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan ini				
4	Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai perusahaan				
5	Kebutuhan saya terpenuhi dengan menjadi karyawan di perusahaan				
6	Saya mempertimbangkan keuntungan dan kerugian yang didapat apabila saya meninggalkan perusahaan				
7	Saya tetap bekerja untuk perusahaan karena saya merasa tidak menghargai apabila meninggalkan perusahaan				
8	Saya tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan				
9	Saya memberikan saran-saran terbaik untuk kemajuan perusahaan				

Lingkungan Kerja (X2)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
10	Fasilitas seperti kantin di tempat kerja memadai				
11	Fasilitas di tempat kerja mempermudah untuk beraktivitas				
12	Ukuran ruang kerja tidak mengganggu dalam bekerja dan beraktivitas				
13	Pengaturan ruang kerja sudah tertata dengan rapih				
14	Saya merasa penerangan ditempat kerja sudah sesuai standar				
15	Penerangan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
16	Suhu udara ditempat kerja tidak mempengaruhi saya dalam bekerja dan beraktivitas				
17	Saya tidak memiliki batasan untuk berhubungan langsung dengan atasan disaat saya bekerja				
18	Saya bekerjasama dengan setiap rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan				
19	Suasana ditempat kerja membuat saya merasa nyaman dalam bekerja				

Disiplin Kerja (Y)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
20	Saya datang tepat waktu dalam bekerja				
21	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
22	Saya memiliki ketelitian yang tinggi disaat melakukan pekerjaan				
23	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan tanpa rasa tergesa-gesa				
24	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu				
25	Saya mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan dengan penuh tanggung jawab				
26	Saya menggunakan peralatan kantor dengan efektif dan efisien				
27	Saya memakai seragam pada saat bekerja				
28	Saya enggan meninggalkan pekerjaan disaat jam kerja sedang berlangsung				
29	Seluruh karyawan memiliki rasa saling menghargai yang tinggi				
30	Keharmonisan dalam bekerja sudah terjalin dengan baik				

LAMPIRAN 2

DATA MENTAH

1. Komitmen Organisasi (X1)

Nomer Responden	Butir Item									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	3	1	4	3	3	2	2	4	25
2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	14
3	1	3	3	2	2	4	1	2	1	19
4	3	1	2	1	1	3	2	2	2	17
5	1	2	2	3	1	2	3	2	2	18
6	1	3	2	3	1	2	1	2	3	18
7	3	4	1	2	2	2	2	1	2	19
8	1	2	1	2	3	2	4	2	4	21
9	3	2	2	3	2	3	4	2	2	23
10	1	2	2	1	2	1	1	2	1	13
11	2	2	3	3	1	1	4	4	1	21
12	2	2	3	2	3	1	1	2	3	19
13	2	2	4	4	3	4	3	2	2	26
14	2	2	2	2	3	2	3	3	1	20
15	1	2	3	2	2	1	3	4	3	21
16	3	4	1	2	2	2	4	2	3	23
17	2	1	1	2	4	2	2	2	3	19
18	2	2	4	3	2	3	3	2	2	23
19	1	4	4	3	2	2	2	1	2	21
20	3	2	2	2	1	2	2	3	3	20
21	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17
22	3	3	3	4	3	2	2	2	3	25
23	2	1	4	2	1	4	1	4	2	21
24	3	3	2	1	4	3	3	3	4	26
25	2	2	4	3	2	2	3	3	3	24
26	1	3	2	3	3	2	1	1	2	18
27	3	2	2	2	2	2	2	1	3	19
28	2	2	1	4	1	2	3	3	3	21
29	1	3	3	3	3	4	3	2	4	26
30	3	3	2	3	2	3	2	2	2	22
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
32	3	2	2	1	1	3	4	1	3	20

Nomer Responden	Butir Item									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
33	1	2	2	2	2	3	2	2	1	17
34	1	1	1	1	2	2	1	4	2	15
35	4	2	3	4	1	2	3	1	3	23
36	3	3	1	2	2	1	1	3	2	18
37	4	4	2	3	2	4	1	2	2	24
38	2	3	3	1	1	1	3	3	3	20
39	2	1	1	2	3	2	1	2	3	17
40	4	2	2	3	1	1	2	3	2	20
41	1	2	2	3	2	4	4	1	4	23
42	2	3	3	2	2	2	2	1	2	19
43	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
44	1	3	4	4	2	3	3	2	3	25
45	3	3	2	2	4	2	2	2	2	22
46	1	1	1	2	1	1	2	1	2	12
47	4	4	3	1	2	2	3	3	2	24
48	2	1	3	1	2	4	3	3	2	21
49	2	2	3	3	4	1	1	1	2	19
50	2	3	1	3	1	2	1	2	1	16
51	3	1	3	2	2	4	2	1	2	20
52	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22
53	3	2	2	2	2	1	2	2	2	18
54	2	1	2	2	2	1	1	2	2	15
55	4	2	2	3	2	2	4	3	3	25
56	2	1	3	2	4	3	3	1	2	21
57	1	3	2	2	1	1	4	2	3	19
58	2	3	3	3	2	1	3	1	2	20
59	1	2	2	4	2	3	2	2	3	21
60	3	2	2	3	3	2	1	2	2	20
61	2	4	4	1	1	1	3	3	3	22
62	2	2	3	2	3	2	3	2	4	23
63	4	4	4	2	2	3	2	3	3	27
64	2	1	2	1	3	4	4	2	3	22
65	4	1	3	2	3	2	2	2	2	21
66	1	4	4	2	4	3	3	2	3	26
67	3	2	2	1	2	3	2	1	2	18
68	1	3	3	2	2	4	3	2	3	23
69	2	4	3	2	2	1	2	2	2	20
70	2	3	3	3	3	3	2	2	3	24

Nomer Responden	Butir Item									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
71	3	2	2	4	2	2	1	3	3	22
72	2	4	3	3	1	3	2	2	3	23
73	2	4	2	3	2	2	3	4	2	24
74	2	2	1	1	2	3	2	2	2	17
75	2	3	2	2	2	3	2	2	2	20
76	1	4	2	4	2	2	3	2	2	22
77	2	1	3	1	2	2	2	2	2	17
78	2	2	3	2	2	1	2	1	1	16
79	2	2	2	2	3	4	2	3	3	23
80	3	2	3	4	3	2	3	4	3	27
81	2	2	2	3	3	2	2	2	4	22
82	2	2	2	2	2	3	1	1	2	17
83	1	2	2	2	2	4	2	2	1	18
84	2	1	1	2	2	4	4	2	1	19
85	3	2	2	3	3	2	2	3	4	24
86	2	1	1	2	2	2	1	1	1	13
87	1	3	1	2	1	2	1	1	2	14
88	4	2	4	4	3	2	3	2	3	27

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Nomer Responden	Butir Item										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	26
2	2	4	3	4	2	3	2	2	3	4	29
3	2	1	1	1	1	2	2	2	3	1	16
4	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2	20
5	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	21
6	3	2	4	2	2	2	1	2	2	1	21
7	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	21
8	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	23
9	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	28
10	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	29
11	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	22
12	3	4	1	2	3	1	1	1	2	2	20
13	1	1	3	2	3	3	2	2	3	2	22
14	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4	28
15	1	2	3	3	1	3	2	1	3	1	20
16	3	2	3	2	4	3	1	2	3	3	26
17	1	2	2	3	4	2	1	1	1	3	20
18	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	26
19	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	31
20	1	2	3	3	4	3	2	3	2	3	26
21	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21
22	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	27
23	3	3	3	3	1	3	2	3	4	1	26
24	2	3	2	2	2	4	4	4	4	3	30
25	1	4	3	3	2	1	3	1	3	3	24
26	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	14
27	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	22
28	2	2	1	4	1	2	3	2	4	2	23
29	2	4	3	3	2	3	2	4	4	4	31
30	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	18
31	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	15
32	3	1	3	3	3	3	3	2	2	1	24
33	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	21
34	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	21
35	4	2	2	3	3	3	3	3	1	4	28

Nomer Responden	Butir Item										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
36	2	1	2	3	3	3	3	1	2	4	24
37	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	33
38	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	24
39	2	1	1	2	3	1	1	2	1	2	16
40	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	27
41	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	21
42	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	23
43	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	22
44	1	3	2	4	3	2	3	3	3	3	27
45	4	2	1	1	2	3	3	3	3	4	26
46	2	3	3	1	1	1	3	1	2	2	19
47	2	4	3	4	2	4	3	2	2	3	29
48	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	26
49	1	1	4	3	2	2	2	2	2	3	22
50	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	16
51	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	32
52	2	1	1	2	1	1	2	3	3	3	19
53	3	1	3	2	2	1	2	3	3	2	22
54	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	17
55	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2	23
56	2	3	2	4	1	3	3	2	2	2	24
57	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	15
58	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	25
59	3	2	2	3	3	2	3	2	4	1	25
60	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	17
61	1	3	3	2	3	2	2	3	1	3	23
62	1	2	2	3	2	4	3	3	3	3	26
63	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	28
64	2	2	2	1	1	3	1	4	2	2	20
65	2	3	1	3	3	1	3	3	4	4	27
66	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	25
67	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	17
68	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27
69	2	3	4	3	1	1	2	2	2	2	22
70	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	24
71	2	3	2	2	2	4	1	2	2	2	22
72	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	25
73	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	25

Nomer Responden	Butir Item										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
74	1	1	3	2	2	2	1	3	3	2	20
75	3	2	4	3	4	2	3	4	3	2	30
76	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	24
77	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	18
78	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	27
79	1	4	2	3	4	2	3	2	2	2	25
80	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	23
81	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	23
82	2	2	2	2	4	3	4	3	2	1	25
83	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	18
84	2	2	2	1	3	2	2	2	3	1	20
85	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	23
86	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	14
87	1	1	3	4	1	1	2	2	1	3	19
88	2	1	3	2	3	1	3	3	3	3	24

3. Variabel Disiplin Kerja (Y)

Responden	Butir Item											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	30
2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	1	2	25
3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	27
4	1	3	2	2	1	1	3	1	1	3	2	20
5	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	1	27
6	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	25
7	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	23
8	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	32
9	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	29
10	3	1	3	2	3	3	1	2	2	3	2	25
11	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	27
12	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	23
13	2	2	4	4	4	2	3	3	2	2	2	30
14	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	26
15	4	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	25
16	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	25
17	1	2	4	2	3	2	1	2	1	4	2	24
18	4	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	30
19	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	26
20	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	31
21	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	24
22	2	2	1	3	2	3	3	4	2	2	2	26
23	2	2	1	3	2	2	3	4	2	2	2	25
24	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	28
25	3	4	3	3	1	3	3	1	3	2	2	28
26	3	3	1	1	3	2	3	2	2	2	3	25
27	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	26
28	3	4	2	2	2	2	3	1	2	3	4	28
29	2	3	3	2	3	3	4	4	4	2	1	31
30	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	27
31	2	2	1	3	1	3	3	1	2	2	3	23
32	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	33
33	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	21
34	4	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	26
35	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	25

Responden	Butir Item											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
36	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	26
37	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	30
38	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2	4	28
39	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	20
40	3	2	3	3	3	1	4	3	3	2	2	29
41	3	2	4	2	2	2	4	3	4	2	1	29
42	1	1	1	3	4	3	1	2	2	3	2	23
43	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	27
44	4	4	3	2	3	3	1	3	2	4	4	33
45	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	29
46	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	24
47	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	30
48	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	27
49	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	26
50	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	20
51	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	30
52	4	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	27
53	1	1	1	3	2	3	2	2	2	3	1	21
54	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	24
55	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	32
56	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	30
57	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	24
58	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	30
59	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	29
60	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	24
61	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	29
62	3	4	2	2	3	1	3	3	2	2	2	27
63	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	29
64	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	26
65	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	28
66	4	2	4	2	2	2	3	3	4	2	3	31
67	2	2	1	2	1	2	3	1	3	2	3	22
68	2	3	2	2	2	2	3	4	1	3	2	26
69	3	2	3	2	2	1	2	2	4	1	2	24
70	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	28
71	2	2	2	2	3	4	2	3	2	4	2	28
72	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	32
73	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	31

Responden	Butir Item											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
74	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	24
75	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	26
76	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	28
77	3	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	22
78	3	2	3	4	2	2	3	2	1	2	3	27
79	3	3	3	4	2	2	3	1	3	2	3	29
80	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	31
81	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	25
82	2	3	2	3	2	1	2	4	2	2	4	27
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	21
84	3	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	22
85	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	27
86	1	2	1	3	2	3	2	2	4	2	1	23
87	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	23
88	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	28

LAMPIRAN 3

DATA UJI VALIDITAS

Butir	r-hitung	r-tabel	Ket
variabel X1 Komitmen Organisasi			
1	0,772	0,361	Valid
2	0,701	0,361	Valid
3	0,607	0,361	Valid
4	0,727	0,361	Valid
5	0,764	0,361	Valid
6	0,778	0,361	Valid
7	0,623	0,361	Valid
8	0,735	0,361	Valid
9	0,756	0,361	Valid
Variabel X2 Lingkungan Kerja			
1	0,639	0,361	Valid
2	0,623	0,361	Valid
3	0,528	0,361	Valid
4	0,571	0,361	Valid
5	0,614	0,361	Valid
6	0,594	0,361	Valid
7	0,526	0,361	Valid
8	0,634	0,361	Valid
9	0,653	0,361	Valid
10	0,666	0,361	Valid
Variabel Y Disiplin Kerja			
1	0,560	0,361	Valid
2	0,550	0,361	Valid
3	0,593	0,361	Valid
4	0,498	0,361	Valid
5	0,712	0,361	Valid
6	0,517	0,361	Valid
7	0,711	0,361	Valid
8	0,652	0,361	Valid
9	0,740	0,361	Valid
10	0,791	0,361	Valid
11	0,519	0,361	Valid

LAMPIRAN 4

DATA HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,880	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,804	Reliabel
Disiplin Kerja	0,843	Reliabel

LAMPIRAN 5

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

1. Variabel Komitmen Organisasi (X1)

No	Pernyataan	STS		TS		S		S		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
Dimensi Afektif										
1	Saya bekerja atas kemauan diri sendiri	22	25,0	38	40,9	22	25,0	8	9,1	2,18
2	Saya peduli dengan keberlangsungan masa depan perusahaan tempat saya bekerja	16	18,2	39	44,3	21	23,9	12	13,6	2,33
3	Saya yakin terhadap nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan ini	15	17,0	38	43,2	25	28,4	10	11,4	2,34
4	Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai perusahaan	14	15,9	39	44,3	24	27,3	11	12,5	2,36
Jumlah rata-rata Dimensi			19,0		43,2		26,2		11,7	2,30
Dimensi Keberlanjutan										
5	Kebutuhan saya terpenuhi dengan menjadi karyawan di perusahaan	17	19,3	45	51,1	20	22,7	6	6,8	2,17
6	Saya mempertimbangkan keuntungan dan kerugian yang didapat apabila saya meninggalkan perusahaan	16	18,2	38	43,2	21	23,9	13	14,8	2,35
Jumlah rata-rata Dimensi			18,8		47,2		23,3		10,8	2,26
Dimensi Normatif										
7	Saya tetap bekerja untuk perusahaan karena saya merasa tidak menghargai apabila meninggalkan perusahaan	19	21,6	34	38,6	25	28,4	10	11,4	2,29
8	Saya tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan	18	20,5	46	52,3	18	20,5	6	6,8	2,14
9	Saya memberikan saran-saran terbaik untuk kemajuan perusahaan	11	12,5	39	44,3	30	34,1	8	9,1	2,39
Jumlah rata-rata Dimensi			18,2		45,1		27,7		9,1	2,27
Total rata-rata Variabel Komitmen Organisasi			18,7		45,1		25,7		10,5	2,28

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
Dimensi Lingkungan Kerja Fisik										
1	Fasilitas seperti kantin di tempat kerja memadai	24	27,3	43	48,9	16	18,2	5	5,7	2,02
2	Fasilitas di tempat kerja mempermudah beraktivitas	20	22,7	35	39,8	25	28,4	8	9,1	2,24
3	Ukuran ruang kerja tidak mengganggu saya dalam bekerja dan beraktivitas	15	17,0	38	43,2	29	33,0	6	6,8	2,30
4	Pengaturan ruang kerja sudah tertata dengan rapih	9	10,2	41	46,6	32	36,4	6	6,8	2,40
5	Penerangan ditempat kerja sudah sesuai standar	15	17,0	37	42,0	29	33,0	7	8,0	2,32
6	Penerangan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	12	13,6	38	43,2	32	36,4	6	6,8	2,36
7	Suhu udara ditempat kerja tidak mempengaruhi saya dalam bekerja dan beraktivitas	11	12,5	36	40,9	34	38,6	7	8,0	2,42
Jumlah rata-rata Dimensi			17,2		43,5		32,0		7,3	2,29
Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik										
8	Saya tidak memiliki batasan untuk berhubungan langsung dengan atasan disaat saya bekerja	11	12,5	36	40,9	34	38,6	7	8,0	2,42
9	Saya bekerjasama dengan setiap rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	12	13,6	41	46,6	27	30,7	8	9,1	2,35
10	Suasana ditempat kerja membuat saya merasa nyaman dalam bekerja	14	15,9	40	45,5	25	28,4	9	10,2	2,33
Jumlah rata-rata Dimensi			14,0		44,3		32,6		9,1	2,36
Total rata-rata Variabel Lingkungan Kerja			16,2		43,7		32,2		7,8	2,33

3. Variabel Disiplin Kerja (Y)

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
Dimensi Kehadiran										
1	Saya datang tepat waktu dalam bekerja	6	6,8	36	40,9	35	39,8	11	12,5	2,58
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	5	5,7	39	44,3	33	37,6	11	12,5	2,57
Jumlah rata-rata Dimensi			6,3		42,6		38,7		12,5	2,58
Dimensi Tingkat Kewaspadaan										
3	Saya memiliki ketelitian yang tinggi disaat melakukan pekerjaan	10	11,4	42	47,7	30	34,1	6	6,8	2,36
4	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan tanpa rasa tergesa-gesa	4	4,5	41	46,6	37	42,0	6	6,8	2,51
Jumlah rata-rata Dimensi			8,0		42,2		38,1		6,8	2,44
Dimensi Ketaatan Standar Kerja										
5	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	8	9,1	42	47,7	35	39,8	3	3,4	2,38
6	Saya mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan dengan penuh tanggung jawab	8	9,1	43	48,9	36	40,9	1	1,1	2,34
7	Saya memastikan bahwa penggunaan peralatan kantor dilakukan secara efektif dan efisien	5	5,7	43	48,9	35	39,8	5	5,7	2,45
Jumlah rata-rata Dimensi			8,0		48,5		40,2		3,4	2,40
Dimensi Ketaatan Peraturan Kerja										
8	Saya memakai seragam pada saat bekerja	9	10,2	43	48,9	30	34,1	6	6,8	2,38
9	Saya enggan untuk meninggalkan pekerjaan disaat jam kerja sedang berlangsung	4	4,5	47	53,4	32	36,4	5	5,7	2,43
Jumlah rata-rata Dimensi			7,4		51,2		35,3		6,3	2,41
Dimensi Etika Kerja										
10	Seluruh karyawan memiliki rasa saling menghargai yang tinggi	11	12,5	46	52,3	27	30,7	4	4,5	2,27
11	Keharmonisan dalam bekerja sudah terjalin dengan baik	11	12,5	41	46,6	31	35,2	5	5,7	2,34
Jumlah rata-rata Dimensi			12,5		49,5		32,9		5,1	2,30
Total rata-rata Variabel Disiplin Kerja			8,4		47,8		37,3		6,5	2,43

LAMPIRAN 6

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

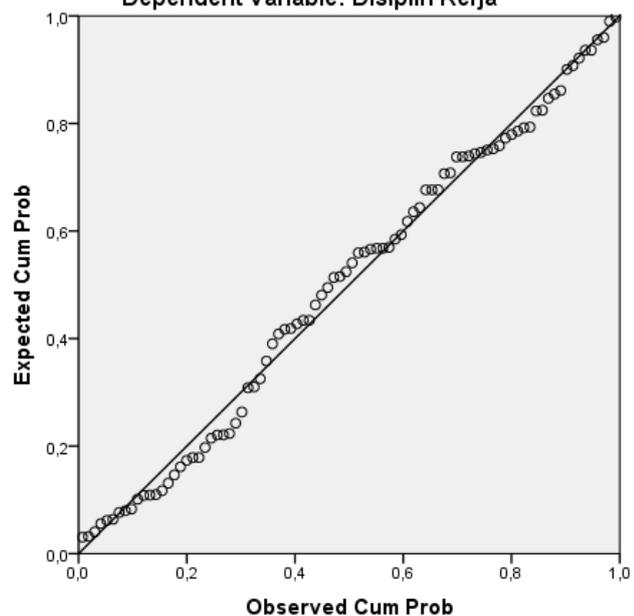
		Disiplin Kerja	Komitmen organisasi	Lingkungan kerja
N		88	88	88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26.61	20.57	23.16
	Std. Deviation	3.164	3.453	4.267
	Absolute	.071	.066	.055
Most Extreme Differences	Positive	.059	.054	.039
	Negative	-.071	-.066	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.669	.621	.520
Asymp. Sig. (2-tailed)		.762	.836	.950

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Disiplin Kerja



Uji Heterokedastisitas

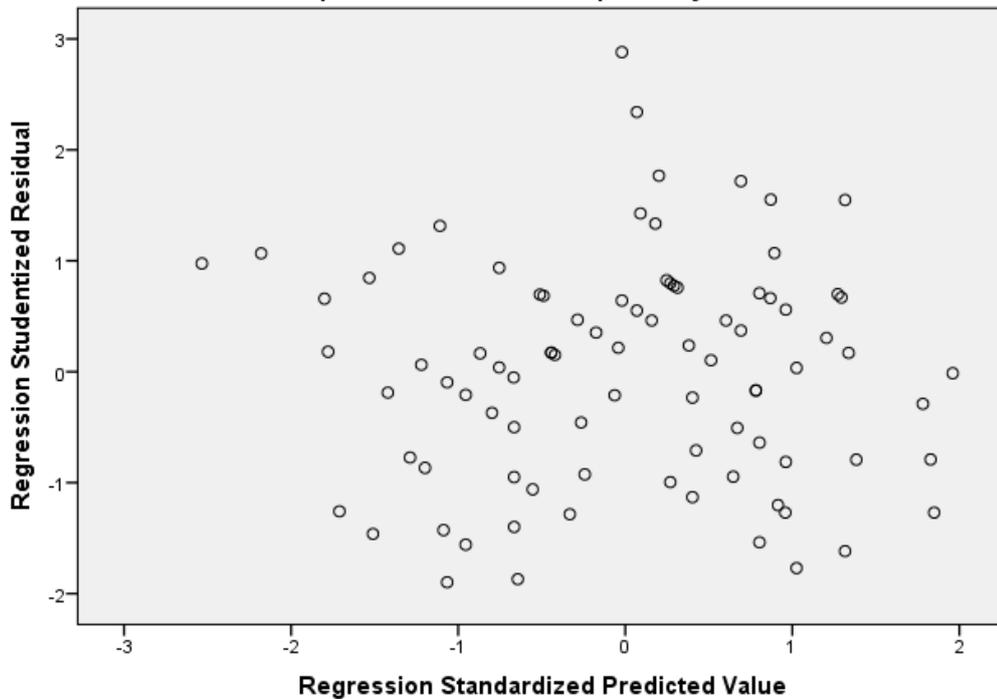
Correlations

			Unstandardized Residual	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,028	,005
		Sig. (2-tailed)	.	,798	,963
		N	88	88	88
	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	,028	1,000	,492**
		Sig. (2-tailed)	,798	.	,000
		N	88	88	88
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	,005	,492**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,963	,000	.
		N	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scatterplot

Dependent Variable: Disiplin Kerja



Uji Multikolenieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen Organisasi	,797	1,255
	Lingkungan Kerja	,797	1,255

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	494,102	15	32,940	6,295	,000
		Linearity	362,531	1	362,531	69,281	,000
		Deviation from Linearity	131,571	14	9,398	1,796	,056
	Within Groups		376,762	72	5,233		
Total			870,864	87			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	447,751	19	23,566	3,787	,000
		Linearity	272,884	1	272,884	43,856	,000
		Deviation from Linearity	174,866	18	9,715	1,561	,096
	Within Groups		423,113	68	6,222		
Total			870,864	87			

LAMPIRAN 7

Analisis Regresi Linear Berganda

1. Hasil Analisis Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,507	,495	2,247

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

2. Uji F (ANOVA) Variabel Bebas Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Variabel Terikat Disiplin Kerja.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441,536	2	220,768	43,709	,000 ^b
	Residual	429,327	85	5,051		
	Total	870,864	87			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

3. Hasil Regresi Linear Berganda (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,528	1,632		7,062	,000
	Komitmen Organisasi	,452	,078	,493	5,778	,000
	Lingkungan Kerja	,250	,063	,337	3,955	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

RIWAYAT HIDUP



Peneliti memiliki nama Sefviana Muaz Erawati Dewi.

Peneliti terlahir sebagai anak pertama dari pasangan Muaz dan Sukaenah pada 3 September 1995. Peneliti yang berkewarganegaraan Indonesia dan beragama Islam ini tinggal bersama kedua orang tua beserta adik kandungnya Muhammad Ravi Mumtazy di Jl Asembaris Gg M1 RT 002

RW 013, No. 20, Kelurahan Kebon Baru, Kecamatan Tebet, Jakarta Selatan.

Semasa hidupnya, peneliti telah melewati bangku pendidikan sejak umur lima tahun, bermula di TK An-najah Tebet. Selepas dari Taman Kanak-kanak, peneliti melanjutkan pendidikan tingkat dasar di SD Muhammadiyah 55 Pagi dari tahun 2001 hingga tahun 2007. Memasuki Sekolah Menengah Pertama, peneliti melewati pendidikannya dari tahun 2007 hingga 2010 di SMP Negeri 182 Jakarta, dan selanjutnya melanjutkan di SMA Negeri 26 Jakarta dan lulus pada tahun 2013. Memasuki jenjang perguruan tinggi, peneliti menduduki bangku perkuliahan di Universitas Negeri Jakarta pada jurusan manajemen mulai tahun 2013 dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2017, dengan memilih konsentrasi / peminatan manajemen sumber daya manusia.