

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEBIASAAN MENONTON FILM PORNO PADA REMAJA DI
SMK TELKOM SANDHY PUTRA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Untuk mendapat Gelar Sarjana Psikologi*

**OLEH:
SADARKO BERAMPU
13.860.0211**

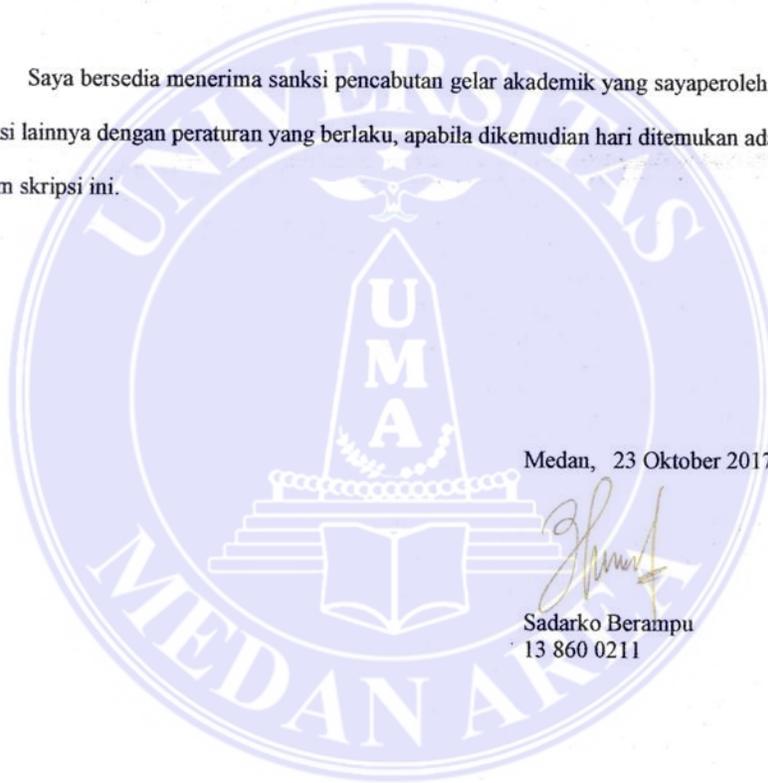


FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 23 Oktober 2017


Sadarko Berampu
13 860 0211

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KEBIASAAN MENONTON
FILM PORNO PADA REMAJA DI SMK TELKOM
SANDHY PUTRA MEDAN
NAMA MAHASISWA : SADARKO BERAMPU
NO. STAMBUK : 13.860.0211
BAGIAN : PSIKOLOGI PERKEMBANGAN

MENYETUJUI :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Drs. Mulia Siregar, M.Psi)

Pembimbing II

(Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian



(Laili Alita, S.Psi, MM, M.Psi)

Dekan



(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Lulus:
25 Oktober 2017

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

25 Oktober 2017

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

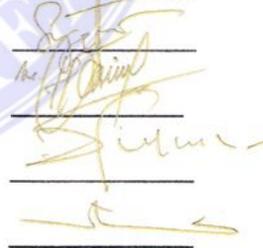
DEKAN

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
2. Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi
3. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
4. Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN



HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT. MABAR INDONESIA MEDAN

OLEH

WIDIYA NINGSIH

NPM : 13.860.0012

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT. MABAR FEED INDONESIA. Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada bagian kandang dan semua berjenis kelamin laki-laki. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan skala yang skala disiplin kerja dan skala lingkungan kerja. Metode analisa yang digunakan adalah analisa Prodac Moment. Hasil penelitian ini dinyatakan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya hasil angka kolerasi 0,558 dimana bilangan signifikannya 0,000. Sumbangan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 31,1% masih terdapat 68,9 % pengaruh dan factor lain yang dalam penelitian ini tidak di lihat. Berdasarkan penelitian yang diketahui bahwa lingkungan kerja pada karyawan PT. MABAR FEED INDONESIA tergolong sedang. Dimana nilai Empirik (101,042) dengan nilai Hipotetiknya (107,5) dan pada hal disiplin kerja tergolong sedang juga sebab hasil nilai Empiriknya (104,242) dengan nilai hipotetik (110,0). Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT. MABAR FEED INDONESIA.

Kata kunci, lingkungan kerja, disiplin kerja dan karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Disiplin Kerja.....	10
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	10
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	11
3. Aspek-aspek Disiplin Kerja	16
4. Pembagian Disiplin Kerja	22
5. Upaya-upaya Dalam Menciptakan Disiplin kerja	22
B. Lingkungan Kerja	24
1. Pengertian Lingkungan Kerja	24
2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	25
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	27
4. Aspek-aspek Lingkungan Kerja.....	31

	C. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja.....	38
	D. Kerangka Konseptual	41
	E. Hipotesis	41
BAB	III. METODE PENELITIAN	
	A. Tipe Penelitian	42
	B. Identifikasi Variabel Penelitian	42
	C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	42
	D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	43
	E. Metode Pengumpulan Data	44
	F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	45
	G. Teknik Analisis Data	47
BAB	IV. PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASA	
	A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian	49
	B. Uji Coba Alat Ukur	52
	C. Pelaksanaan Penelitian	54
	D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	55
BAB	V. PENUTUP	
	A. Kesimpulan	64
	B. Saran	65
	DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Penegakan kedisiplinan karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien, bukan itu saja disiplin kerja juga mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan (Malayu, 2007). Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan tidak dapat tercapai. Hal ini dikarenakan disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya bagi kepentingan karyawan. Bagi perusahaan disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas (Sutrisno, 2011). Latainer (dalam Sutrisno, 2011) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Sampai saat ini tindakan indisipliner masih sering terjadi, khususnya yang dilakukan oleh para karyawan. Kenyataan tersebut tentu menimbulkan keprihatinan, padahal sebenarnya manusia merupakan sumber daya atau

penggerak dari suatu perusahaan. Hal ini dapat menjadi penandasan kembali terhadap falsafah “*Man behind the gun*”(Helmi, 1996) yaitu roda perusahaan sangat bergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya.

Seperti layaknya sikap bawahan, kedisiplinan kerja tidak dapat tumbuh dengan sendirinya. Disiplin bukanlah sesuatu yang alamiah pada manusia, karena seseorang tidak dilahirkan dengan disiplin, melainkan disiplin timbul sebagai produk sosial yang datang dari lingkungan, khususnya sebagai hasil pendidikan dalam arti luas. Oleh sebab itu, menurut (Sutrisno, 2011) sifat dan corak disiplin akan berbeda-beda untuk tiap lingkungan dan budaya manusia.

Disiplin kerja perlu dibina dengan tujuan untuk menegakkan peraturan dalam suatu perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Siswanto (2003) bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja yaitu agar para bawahan menepati segala peraturan dan kebijakan yang berlaku, agar mereka dapat memberikan pekerjaan yang sebaik-baiknya

Konsep ruangan terbuka merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk membangun atmosfer kerja tanpa batas. Hal ini dapat dilihat pada desain kantor *Google*, terutama di Indonesia. Ruangan kerja dengan pembatas yang minim dan setiap karyawan memiliki ukuran meja yang sama dapat mempermudah karyawan untuk berinteraksi dan karyawan dapat melihat atasan secara langsung. Tersedianya ruang diskusi dan ruang santai memperlihatkan bahwa *Google* tidak mewajibkan karyawannya untuk bekerja di meja. Hal ini bertujuan untuk mendukung terciptanya ide-ide kreatif (Erry, 2014).

Hasil penelitian yang dilakukan Cahyani dan Ardana (2013) menyebutkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja berpengaruh terhadap disiplin

kerja karyawan. Norianggono, Hamid, dan Ruhana (2014) menyebutkan bahwa distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara, dan suhu udara yang sesuai dengan ruangan juga memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja. Kurangnya distribusi cahaya dalam ruangan kerja akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agastia (2014) menyebutkan bahwa ketenangan bekerja juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Febriani dan Indrawati (2013) dan Situngkir (2013) menyebutkan bahwa penjaan kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan Sanjaya dan Indrawati (2014) menyebutkan bahwa pembinaan hubungan antar karyawan dengan karyawan lain dan atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, yang nantinya akan dapat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan di perusahaan. Hasil yang diperoleh dari penelitian Setiawan dan Dewi (2014) adalah kerja sama antar karyawan juga perlu ditingkatkan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat dan sesuai target.

Pramana dan Sudharma (2013) menyebutkan bahwa disiplin kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh Rofi (2012) menyebutkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang paling dominan. Hal ini perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Dwipayana (2014) juga menyebutkan perusahaan harus memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan dan melakukan pengawasan yang lebih ketat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Krisnanda dan Sudibya (2014) dan Kepakisan (2014) menyebutkan bahwa perusahaan harus tegas dan tepat dalam memutuskan sanksi apa yang akan diberikan kepada karyawan agar karyawan yang melanggar aturan maupun tata tertib perusahaan tidak akan melakukan kesalahan yang sama.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parhusip, Musadieg, dan Nurtjahjono (2014) dan Ariana dan Riana (2013) menyebutkan bahwa sanksi yang diberikan tidak hanya bagi karyawan yang datang terlambat atau pulang sebelum jam kerja berakhir, tetapi juga berlaku bagi karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Menurut Branham (2010), para atasan yang telah melakukan pengawasan lebih ketat tanpa didukung dengan kesadaran karyawan mengenai disiplin kerja, maka akan terus terjadi pelanggaran yang nantinya akan berdampak terhadap kinerja karyawan (dalam Prabasari & Netra, 2013).

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan yang bekerja di PT. Mabar Feed Indonesia Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang peternakan ayam petelur. Jenis ayam yang ditenakkan adalah Isa Brown, dimana telurnya dapat diproses menjadi telur jeli dan LCh (non kolesterol) dan ayamnya diolah menjadi naget ayam.

Setiap perusahaan memiliki lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Suasana di tempat kerja pada PT. Mabar Feed Indonesia Medan tergolong kurang nyaman. Hal ini dikarenakan penempatan tumpukan kotoran ayam yang akan di jual serta aroma dari sisa makanan yang lembab akibat diguyur hujan membuat karyawan tidak

betah berada berlama-lama di sekitar kandang ayam. Kondisi ini diperparah dengan masker yang tidak digunakan oleh karyawan padahal pihak perusahaan sudah menyediakannya.

Selain fenomena yang terlihat secara fisik, hubungan antara sesama karyawan, juga antara karyawan dengan atasan terlihat kurang harmonis. Ini mencerminkan kondisi lingkungan non fisik yang kurang baik. Beberapa karyawan terlihat takut dengan atasan, kemudian sesama karyawan saling iri. Kondisi ini cukup memprihatinkan.

Saat peneliti melakukan observasi terlihat kurang betahnya karyawan di tempat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, terlebih-lebih pada saat matahari bersinar terik, banyak karyawan yang malas-malasan bekerja dengan mencari perlindungan di tempat-tempat yang teduh. Kondisi ini mencerminkan disiplin kerja karyawan yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari kepatuhan karyawan pada peraturan perusahaan, cara berpakaian dan kesiapan karyawan dalam memperbaiki kesalahan. Kemudian beberapa karyawan sering datang terlambat, tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja serta banyak ngobrol dengan rekan kerja yang lain. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti menilai bahwa disiplin kerja karyawan tergolong kurang baik.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Sutrisno (2011) menyatakan diantaranya: faktor kompensasi, faktor aturan, pemimpin, serta kebiasaan-kebiasaan dan faktor lingkungan kerja. Peneliti mengambil salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dalam penelitian ini yaitu faktor lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja adalah tempat

dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Harrianto, 2010). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan (Lewa dan Subowo, 2005). Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah dalam melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Sedarmayanti, 2009).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Sakitri, 2009; Nurhaida, 2010).

Menurut Supardi (dalam Nurhaida, 2010), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dengan lingkungan kerja yang tertata baik, akan membuat karyawan merasa senang menjalankan pekerjaannya yang pada akhirnya akan membuat disiplin kerja meningkat.

Berdasarkan teori dan fenomena di atas peneliti melihat adanya keterkaitan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Hubungan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja Pada Karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Disiplin kerja adalah perilaku seorang karyawan sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja ini diartikan sebagai tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optima jika disiplin kerja tdk terjadi maka disiplin kerja akan menurun sehingga perlu mendapat perhatian oleh pihak manajemen tentang susunan kerja karyawan dengan cara memperbaiki lingkungan kerja yang mempengaruhi salah satu faktor di mana lingkungan kerja adalah variabel bebas dan disiplin kerja adalah variabel terikat.

Disiplin kerja dapat di lihat sebagai suatu yang besar manfaat nya bagi kepentingan karyawan bagi perusahaan disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas.

Disiplin kerja perlu di bina dengan tujuan untuk menegakkan peraturan di dalam suatu perusahaan. Tujuan pembinaan disiplin kerja adalah agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan yang berlaku.

C. Batasan Masalah

Batasan Penelitian ini membatasi masalah pada hubungan peraturan kerja dengan disiplin kerja, di mana lingkungan kerja merupakan faktor pendukung terciptanya disiplin kerja. Kebanyakan para karyawan kurang menunjukkan disiplin kerja sesuai dengan yang diharapkan pihak perusahaan. Berdasarkan fenomena yang terlihat di penelitian ini, diketahui bahwa beberapa karyawan yang kurang memiliki disiplin kerja.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja Pada karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia Medan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian melihat hubungan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja.

F. Manfaat Penelitian

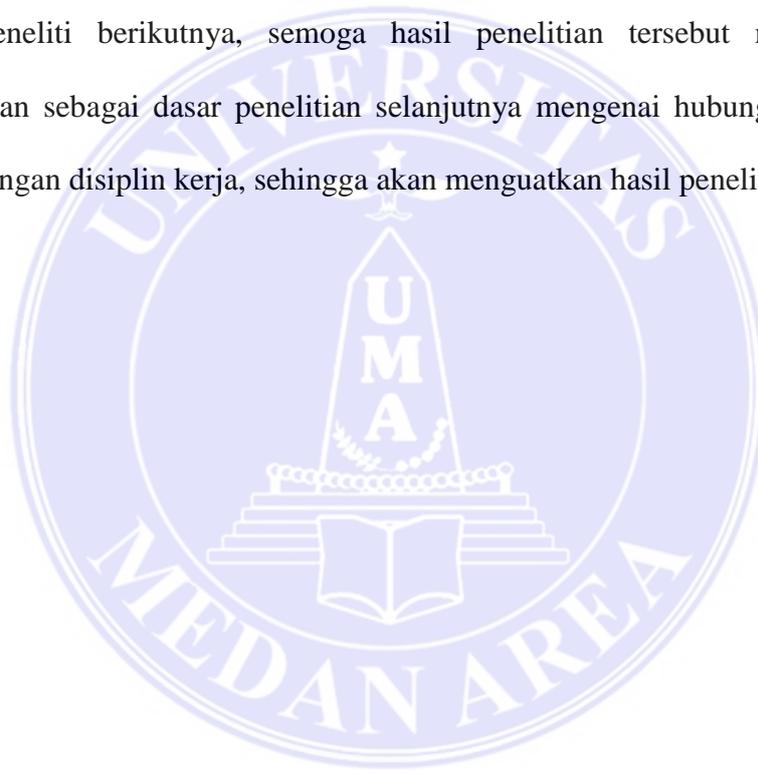
1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini mampu mengembangkan teori-teori Psikologi khususnya dibidang Psikologi Industri tentang pengkajian aspek lingkungan kerja dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan pimpinan perusahaan, dapat menjalankan tugas dengan menyediakan tempat kerja yang menyenangkan bagi karyawan, sehingga dapat

meningkatkan disiplin kerja karyawan. Juga dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan terutama bagi pihak perusahaan dalam upaya peninjauan lingkungan kerja dan disiplin kerja selama ini agar dapat menjadi lebih baik lagi sehingga sesuai dengan harapan dan keinginan pihak perusahaan. Sementara itu bagi karyawan, diharapkan dapat lebih lagi memaknai disiplin kerja sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Selanjutnya bagi peneliti berikutnya, semoga hasil penelitian tersebut nantinya dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya mengenai hubungan lingkungan kerja dengan disiplin kerja, sehingga akan menguatkan hasil penelitian tersebut.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno 2011) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang ada dalam perusahaannya. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Terry (dalam Sutrisno, 2011), disiplin alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan adanya disiplin yang baik. Sedangkan Latainer (dalam Sutrisno, 2011) juga mengartikan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Pengertian Disiplin Kerja Menurut pendapat Nitisemito (2000) kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan (Simamora, 2004)

Disiplin pada dasarnya dapat timbul dari dua faktor, yaitu dari faktor kepribadian (faktor dalam diri individu) dan faktor lingkungan. Menurut Helmi (dalam Malayu, 2007) yang pertama adalah faktor kepribadian berkaitan dengan sistem nilai yang dianut oleh individu tersebut. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Yang kedua adalah berasal dari faktor lingkungan yaitu karena disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus.

Jadi berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seorang karyawan sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2011) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

a. Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja

dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta ijin keluar.

b. Pimpinan dalam Perusahaan

1. Ada tidaknya keteladanan pimpinan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
2. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka karyawan akan berjanji untuk tidak melakukan pelanggaran yang serupa. Namun bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan meskipun karyawan tersebut telah terang-terangan melanggar disiplin, tetapi tidak dihukum maka karyawan akan lebih sering melanggar aturan disiplin.
3. Ada tidaknya pengawasan dari pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula mereka selalu ingin bebas tanpa adanya ikatan aturan. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

c. Aturan-aturan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Kebiasaan-kebiasaan. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

1. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya
3. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan.
4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Sedangkan menurut Nitisemito (1996) ada beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam pendisiplinan karyawan yaitu:

a. Ancaman

Dalam rangka menegakkan kedisiplinan kadang kala perlu adanya ancaman meskipun ancaman yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita harapkan.

b. Pendidikan

Faktor pendidikan juga berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan seseorang dan penting pada kehidupan seseorang, hal ini disebabkan bahwa semakin tinggi daya analisisnya sehingga pada akhirnya akan mampu

memecahkan masalah yang dihadapinya. Dengan kata lain pendidikan merupakan prasyarat bagi kemampuan seorang karyawan untuk memperbaiki kualitasnya yaitu kualitas untuk menjalankan tugasnya. Pendidikan dapat menggambarkan besarnya pengaruh sikap dan perilaku dalam perkembangan pribadi secara utuh dan partisipasinya dalam mengerjakan aktivitasnya. Pendidikan merupakan salah satu kekuatan sosial yang ikut dibentuk dan membentuk masa depan manusia dengan sendirinya sehingga pendidikan juga ikut berpengaruh dalam kedisiplinan karyawan.

c. Lama Kerja atau Masa Kerja

Ruang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Durasi masa kerja yang lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif, karena berbagai kendala yang muncul akan dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya. Sehingga karyawan yang berpengalaman akan menjalankan segala tugasnya dengan baik.

Menurut Nitisemito (1996) senioritas atau sering disebut dengan istilah "*length of service*" atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu telah mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing. Dengan pengalaman ini orang secara sadar atau tidak sadar akan memiliki sikap terhadap aturan-aturan yang ada diperusahaan dalam menghadapi pekerjaanya. Semakin banyak pengalaman seseorang maka semakin ia memiliki sikap terhadap kedisiplinan dalam perusahaan, sehingga akan dapat meningkatkan disiplin kerja orang tersebut.

d. Kesejahteraan

Untuk menegakkan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja, tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak.

e. Ketegasan

Jangan sampai kita membiarkan suatu pelanggaran yang kita ketahui tanpa tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.

f. Partisipasi

Dengan jalan memasukkan unsur partisipasi maka para karyawan akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama.

g. Keteladanan Pimpinan

Mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan sehingga keteladanan pimpinan harus diperhatikan.

Selain faktor-faktor di atas, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan disiplin kerja. Hal ini seperti yang dikemukakan Cahyani dan Ardana (2013) bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Norianggono, Hamid, dan Ruhana (2014) menyebutkan bahwa distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara, dan suhu udara yang sesuai dengan ruangan juga memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja. Kurangnya distribusi cahaya dalam ruangan kerja akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja

dengan cepat dan tepat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agastia (2014) menyebutkan bahwa ketenangan bekerja juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu faktor kompensasi, pimpinan dalam perusahaan, aturan dan kebiasaan-kebiasaan.

3. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Menurut Saydam (2000) aspek-aspek disiplin kerja terdiri dari:

- a. Tingginya semangat kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaan

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik. Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai pengaruh yang besar dalam membentuk perasaan, pikiran, pembicaraan, sikap kerja dan tindakan karyawan dalam bekerja. Adapun dimensi semangat kerja ialah sedikitnya perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi, individu bekerja dengan suatu perasaan yang bahagia dan perasaan lain yang menyenangkan, ego individu sangat terlibat dalam pekerjaan.

- b. Tingginya gairah kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan

Seorang pekerja yang memiliki disiplin kerja yang positif dalam bekerja, biasanya menunjukkan gairah dalam bekerja. Gairah kerja dapat diartikan sebagai kesesuaian antara tugas dan tanggung jawab yang dipegang karyawan dengan kemampuan yang dimiliki. Gairah kerja juga dapat

berarti bahwa individu memiliki kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

c. Tingginya inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan

Pekerja yang memiliki disiplin kerja yang positif selalu memiliki inisiatif, cepat mengambil tindakan agar tugas cepat selesai, namun selalu mematuhi aturan yang berlaku. Inisiatif adalah melakukan segala sesuatu tanpa diminta dan menyelesaikannya dengan tuntas. Inisiatif juga dapat diartikan bahwa karyawan secara proaktif melakukan suatu tindakan dan tidak hanya sekedar berpikir saja tentang tindakan apa yang harus diambil.

d. Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya

Seorang pekerja yang berdisiplin selalu bertanggung jawab atas resiko dan hasil kerja sesuai bidangnya. Tanggung jawab ialah menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan pegawai bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Tanggung jawab seorang pegawai adalah bekerja sehari penuh untuk mendapatkan pembayaran, memberikan prestasi kerja sampai tingkat daya guna kualitatif yang seimbang dengan kecakapan pendidikan dan pengalaman serta berperilaku sesuai dengan ukuran-ukuran etika baik di dalam maupun diluar dinas.

e. Meningkatkan efisiensi para karyawan

Pekerja yang memiliki disiplin kerja yang positif pasti selalu berusaha mencapai tujuan usaha dengan memperhatikan biaya dan manfaat yang

dihasilkan. Efisiensi adalah bekerja menurut aturan yang tepat dan memulai serta menyelesaikan pekerjaan dengan seketika.

f. Meningkatkan produktifitas para karyawan

Produktifitas adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam menghasilkan produk ataupun jasa yang sesuai dengan harapan perusahaan dalam hal ini yaitu meningkatkan daya saing produk secara terus menerus yang didukung oleh sistem, cara kerja dan dilingkungan kerja yang mendorong kreativitas dan inovatif.

g. Rendahnya angka kemangkiran (absensi) karyawan

Bagi karyawan yang memiliki disiplin kerja yang positif pasti ia jarang mangkir (absen) dari pekerjaannya. Absensi ialah suatu bentuk tindakan yang dilakukan seorang karyawan untuk menghindari pekerjaan atau lebih disebut dengan kemangkiran. Absensi itu berarti pegawai tidak dapat masuk bekerja sesuai dengan waktu yang dijadwalkan.

h. Tingginya rasa kepatuhan

Seorang pekerja yang berdisiplin selalu menumbuhkan rasa kepatuhan terhadap aturan yang ada di perusahaan tempat ia bekerja. Kepatuhan adalah taat pada aturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan serta mengikuti cara-cara bekerja yang ditentukan oleh perusahaan.

i. Meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Bagi karyawan yang memiliki disiplin kerja yang positif pasti rasa loyalitasnya pada perusahaan tinggi. Loyalitas dapat diartikan sebagai suatu rasa dimana pegawai merasa senasib dengan perusahaan.

j. Tingginya tingkat komitmen karyawan

Pekerja yang berdisiplin pasti memiliki komitmen yang besar terhadap perusahaan. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan sasaran organisasi, lebih mengutamakan misi organisasi daripada kepentingan pribadi, melakukan apa yang diharapkan oleh organisasi, berusaha menyesuaikan diri dan menghormati norma yang berlaku di organisasi serta bertindak untuk memelihara citra organisasi yang baik.

Menurut (Malayu, 2007) ada beberapa aspek dalam disiplin kerja, yaitu:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Balas Jasa

Gaji dan kesetaraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan terhadap perusahaan semakin baik sebagai akibat gaji yang mereka terima sesuai dengan yang diharapkan dan karyawan merasa setara dengan yang lain, maka kedisiplinan mereka akan baik pula.

c. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

d. Sanksi/ Hukuman

Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

e. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan

f. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut mencapai kesidiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Sedangkan menurut Sinungan (2000) ada beberapa aspek yang terdapat dalam disiplin kerja, diantaranya:

a. Peraturan-peraturan

Sesuatu yang dibuat perusahaan untuk melancarkan pekerjaan, yang didalamnya mengenai apa yang dilakukan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Apabila peraturan tersebut bisa dipatuhi oleh karyawan maka disiplin kerja karyawan akan baik.

b. Etika

Kesadaran karyawan itu sendiri untuk tidak melanggar peraturan tanpa dipengaruhi peraturan yang ada.

c. Norma

Ukuran-ukuran atau standart perusahaan yang ditetapkan dalam berperilaku tentang hal yang baik dan yang buruk, contohnya: tidak datang bekerja tanpa memberikan keterangan.

d. Kaidah

Menurut Kamus Bahasa Indonesia bahwa kaidah adalah rumusan-rumusan prinsip atau asas-asas yang menjadi hukum atau peraturan atau patokan yang menjadi pegangan atau dalil. Contohnya: karyawan harus memberikan yang terbaik bagi perusahaan karena perusahaan juga telah memberikan keuntungan bagi karyawan itu sendiri.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan beberapa aspek-aspek dalam disiplin kerja karyawan yakni aspek tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi/hukuman, ketegasan serta hubungan kemanusiaan ditambah lagi dengan peraturan-peraturan, etika, norma dan kaidah.

4. Pembagian Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2008) membagi 3 disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin preventif yaitu: kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.
- b. Disiplin korektif yaitu: kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
- c. Disiplin progresif yaitu: kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa ada tiga pembagian disiplin kerja yaitu: disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif.

5. Upaya-upaya Dalam Menciptakan Disiplin kerja

Dalam upaya menjalankan disiplin, cara-cara di bawah ini dapat ditempuh:

- a. Disiplin dalam kondisi normal.

Dalam kondisi normal, disiplin harus ditegakkan secara terus-menerus, menjelaskan, dan mengomunikasikan policy/ketentuan hidup/kerja organisasi yang dilakukan secara kreatif. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan nasihat umum, *briefing*, petunjuk khusus, serta nasihat/dorongan "*on the spot*" (langsung di tempat kerja).

b. Disiplin dalam kondisi khusus.

Dalam kondisi khusus di mana terdapat kesalahan/kekeliruan yang dilakukan dengan sengaja atau pun tidak, hal-hal berikut harus diperhatikan oleh pemimpin.

1) Bobot dari kesalahan yang diperbuat oleh seseorang bawahan dimaksud. Unsur-unsur administrasi, hukum, sosial, ekonomi, politik, rohani/moral/etis yang terdapat dalam kekeliruan/kesalahan tersebut.

2) Kualitas keputusan yang dilakukan dan efeknya terhadap organisasi, pemimpin, dan bawahan dimaksud.

3) Disiplin dapat diwujudkan dengan cara-cara berikut:

a. Teguran

Teguran (*reprimend*) dapat dilakukan secara bertahap, mulai dari teguran lisan sampai kepada teguran tertulis yang dicatat secara teratur. Teguran dapat diberikan bagi kekeliruan yang dinilai ringan.

b. Peringatan atau ancaman keras

Peringatan atau ancaman keras perlu diberikan bagi pelanggaran yang dinilai berat/besar oleh pemimpin. Peringatan atau ancaman keras harus selalu diberikan dalam bentuk tertulis.

c. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat diberikan atas penilaian pemimpin terhadap pelanggaran berat seseorang bawahan yang sangat merugikan dan tidak dapat diperbaiki lagi. Di sini, pemutusan hubungan kerja diberikan demi kebaikan organisasi, pemimpin, maupun bawahan.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan ada beberapa upaya-upaya dalam menciptakan disiplin kerja yaitu: disiplin dalam kondisi normal dan disiplin dalam kondisi khusus.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Harrianto, 2010). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan (Lewa dan Subowo, 2005). Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah dalam melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Sedarmayanti, 2009).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Sakitri, 2009; Nurhaida, 2010).

Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Lewa dan Subowo (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu: lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik (Nurhaida, 2010; Novita, 2013). Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan (Sedarmayanti, 2009). Seseorang bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, orang tersebut juga membutuhkan bantuan orang lain. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori yakni:

- a. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Robbins dan Stephen (2002) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara. Suhu adalah variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, karyawan harus bekerja disuatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa, sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata (Marji, 2012). Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya (ILO, 2013). Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia karyawan (Harrianto, 2010).

Pencapaian kinerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi akan lebih besar untuk karyawan yang lebih tua dibandingkan yang lebih muda. Mutu udara merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan karena menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi (Suma'mur, 1980). Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan (Harrianto, 2010; ILO, 2013). Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi (Harrianto, 2010).

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi karyawan di tempat kerjanya. Menurut Robbins dan Stephen (2002), faktor-faktor dari rancangan ruang kerja terdiri atas: ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, dan privasi. Ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per karyawan, sedangkan pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting, karena sangat mempengaruhi interaksi sosial (Novita, 2013). Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu, lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan beberapa jenis lingkungan kerja, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja yang bersifat non fisik. Kedua jenis lingkungan ini berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan. Sedarmayanti (2009) menyatakan terdapat 11 faktor yang menentukan lingkungan kerja yaitu:

a. Pencahayaan tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan adanya penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak

mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Suhu tempat kerja

Tubuh manusia selalu mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Namun demikian, kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan suhu luar jika perubahan suhu luar tubuh tidak melebihi dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh suhu udara, dan secara bersama-sama antara suhu, kelembaban dan kecepatan udara serta radiasi panas akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan suhu udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain, adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga

kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukup oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup mengganggu adalah polusi suara, yang merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, terutama dalam jangka panjang karena bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menimbulkan gangguan psikologis. Oleh karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran tersebut sampai ke tubuh karyawan dan dapat

menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya dalam hal intensitas maupun frekuensinya. Secara umum, getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit, seperti penyakit mata, saraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian sirkulasi udara dan pertukaran udara merupakan salah satu solusi untuk mengurangi dampak bau di tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Tata warna merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari segi dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan dengan tata letak, perlengkapan dan kemudahan akses ergonomis dalam bekerja. Dekorasi yang baik adalah yang mendukung konsep ergonomis yang mendukung aspek aksesibilitas dan tata letak barang maupun perlengkapan.

j. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dapat dikumandangkan di tempat kerja. Musik yang tidak sesuai dengan tempat kerja justru akan merusak konsentrasi dalam bekerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Dalam menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya upaya menjaga keamanan di tempat kerja; tidak saja aspek keamaan dari bahaya gangguan kriminal, tetapi lebih juga pada aspek keamanan pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan menekankan pada aspek pelaksanaan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu pencahayaan tempat kerja, suhu di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

4. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek utama dalam lingkungan kerja. Dewasa ini istilah Keselamatan dan kesehatan kerja ini merupakan istilah yang sangat populer. Bahkan di dalam dunia industri istilah tersebut lebih dikenal dengan singkatan K3 yang artinya keselamatan, dan kesehatan kerja. Menurut Milyandra (2009) Istilah 'keselamatan dan kesehatan kerja', dapat dipandang mempunyai dua sisi pengertian. Pengertian yang pertama

mengandung arti sebagai suatu pendekatan ilmiah (*scientific approach*) dan disisi lain mempunyai pengertian sebagai suatu terapan atau suatu program yang mempunyai tujuan tertentu. Karena itu keselamatan dan kesehatan kerja dapat digolongkan sebagai suatu ilmu terapan (*applied science*). Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai suatu program didasari pendekatan ilmiah dalam upaya mencegah atau memperkecil terjadinya bahaya (*hazard*) dan risiko (*risk*) terjadinya penyakit dan kecelakaan, maupun kerugian-kerugian lainnya yang mungkin terjadi. Jadi dapat dikatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pendekatan ilmiah dan praktis dalam mengatasi potensi bahaya dan risiko kesehatan dan keselamatan yang mungkin terjadi (Rijanto, 2010).

Keselamatan berasal dari bahasa Inggris yaitu kata '*safety*' dan biasanya selalu dikaitkan dengan keadaan terbebasnya seseorang dari peristiwa celaka (*accident*) atau nyaris celaka (*near-miss*). Jadi pada hakekatnya keselamatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun sebagai suatu pendekatan praktis mempelajari faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan berupaya mengembangkan berbagai cara dan pendekatan untuk memperkecil resiko terjadinya kecelakaan (Syaaf, 2007). Menurut Silalahi dan Rumondang (1991) menyatakan keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan sedangkan kesehatan kerja yaitu terhindarnya dari penyakit yang mungkin akan timbul setelah memulai pekerjaannya. Sedangkan pendapat Leon C Meggison yang dikutip oleh Mangkunegara (2000) bahwa istilah keselamatan mencakup kedua istilah yaitu resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Dalam kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan, yaitu Keselamatan kerja menunjukkan kondisi

yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan adalah suatu usaha untuk mencegah terjadinya kecelakaan sehingga manusia dapat merasakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian terutama untuk para pekerja konstruksi. Agar kondisi ini tercapai di tempat kerja maka diperlukan adanya keselamatan kerja. Keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya. Dari segi keilmuan diartikan sebagai suatu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Purnama, 2010).

Keselamatan kerja adalah faktor yang sangat penting agar suatu proyek dapat berjalan dengan lancar. Dengan situasi yang aman dan selamat, para pekerja akan bekerja secara maksimal dan semangat. Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan di tempat kerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja (Simanjuntak, 1994).

Menurut Suma'mur pada tahun 1993 keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Kemudian pada tahun 2001 Suma'mur memperbaharui pengertian dari keselamatan kerja yaitu rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Pengertian di atas hampir sama dengan pengertian yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2000), bahwa secara umum keselamatan kerja dapat dikatakan sebagai ilmu dan penerapannya yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan aset perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan kerugian lainnya. Keselamatan kerja juga meliputi penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), perawatan mesin dan pengaturan jam kerja yang manusiawi. Slamet (2012) juga mendefinisikan tentang keselamatan kerja. Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, karena tidak yang menginginkan terjadinya kecelakaan di dunia ini. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan.

Unsur-unsur penunjang keselamatan kerja adalah sebagai berikut: a) Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kerja b) Adanya kesadaran dalam

menjaga keamanan dan kesehatan kerja. c) Teliti dalam bekerja d) Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja. Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya pada kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja seperti pernyataan Jackson (1999) bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Selain faktor keselamatan, hal penting yang juga harus diperhatikan oleh manusia pada umumnya adalah faktor kesehatan. Kesehatan berasal dari bahasa Inggris '*health*', yang dewasa ini tidak hanya berarti terbebasnya seseorang dari penyakit, tetapi pengertian sehat mempunyai makna sehat secara fisik, mental dan juga sehat secara sosial. Dengan demikian pengertian sehat secara utuh menunjukkan pengertian sejahtera (*well-being*). Kesehatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun pendekatan praktis juga berupaya mempelajari faktor-faktor yang dapat menyebabkan manusia menderita sakit dan sekaligus berupaya untuk mengembangkan berbagai cara atau pendekatan untuk mencegah agar manusia tidak menderita sakit, bahkan menjadi lebih sehat (Mily, 2009).

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) tahun 1948 menyebutkan bahwa pengertian kesehatan adalah sebagai "suatu keadaan fisik, mental, dan sosial kesejahteraan dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan". Pada tahun 1986, WHO, dalam Piagam Ottawa untuk Promosi Kesehatan, mengatakan bahwa pengertian kesehatan adalah "sumber daya bagi kehidupan sehari-hari,

bukan tujuan hidup. Kesehatan adalah konsep positif menekankan sumber daya sosial dan pribadi, serta kemampuan fisik.

Menurut Undang- Undang No 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan dan Undang – Undang No 29 Tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran bahwa kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, sosial dan mental yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Pada dasarnya kesehatan itu meliputi empat aspek, antara lain : 1. Kesehatan fisik terwujud apabila seseorang tidak merasa dan mengeluh sakit atau tidak adanya keluhan dan memang secara objektif tidak tampak sakit. Semua organ tubuh berfungsi normal atau tidak mengalami gangguan. 2. Kesehatan mental (jiwa) mencakup 3 komponen, yakni pikiran, emosional, dan spiritual. a. Pikiran sehat tercermin dari cara berpikir atau jalan pikiran. b. Emosional sehat tercermin dari kemampuan seseorang untuk mengekspresikan emosinya, misalnya takut, gembira, kuatir, sedih dan sebagainya. c. Spiritual sehat tercermin dari cara seseorang dalam mengekspresikan rasa syukur, pujian, kepercayaan dan sebagainya terhadap sesuatu di luar alam fana ini, yakni Tuhan Yang Maha Kuasa. Misalnya sehat spiritual dapat dilihat dari praktik keagamaan seseorang. Dengan perkataan lain, sehat spiritual adalah keadaan dimana seseorang menjalankan ibadah dan semua aturan-aturan agama yang dianutnya. 3. Kesehatan sosial terwujud apabila seseorang mampu berhubungan dengan orang lain atau kelompok lain secara baik, tanpa membedakan ras, suku, agama atau kepercayaan, status sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya, serta saling toleran dan menghargai. 4. Kesehatan dari aspek ekonomi terlihat bila seseorang (dewasa)

produktif, dalam arti mempunyai kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang dapat menyokong terhadap hidupnya sendiri atau keluarganya secara finansial. Bagi mereka yang belum dewasa (siswa atau mahasiswa) dan usia lanjut (pensiunan), dengan sendirinya batasan ini tidak berlaku. Oleh sebab itu, bagi kelompok tersebut, yang berlaku adalah produktif secara sosial, yakni mempunyai kegiatan yang berguna bagi kehidupan mereka nanti, misalnya berprestasi bagi siswa atau mahasiswa, dan kegiatan sosial, keagamaan, atau pelayanan kemasyarakatan lainnya bagi usia lanjut.

Menurut Undang-Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, BAB I pasal 2, Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Selain pendapat di atas, ada beberapa ahli yang mendefinisikan tentang kesehatan yaitu:

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi kerja yang terbebas dari ancaman bahaya yang mengganggu proses aktivitas dan mengakibatkan terjadinya cedera, penyakit, kerusakan harta benda, serta gangguan lingkungan. OHSAS 18001:2007 mendefinisikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai kondisi dan faktor yang mempengaruhi atau akan mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja (termasuk pekerja kontrak dan kontraktor), tamu atau orang lain di tempat kerja. Dari definisi keselamatan dan

kesehatan kerja di atas serta definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dan OHSAS dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu program yang menjamin keselamatan dan kesehatan pegawai di tempat kerja. Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Sedangkan pengertian secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. K3 bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Penerapan konsep ini tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak biaya (*cost*) perusahaan, melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang memberi keuntungan yang berlimpah pada masa yang akan datang (Prasetyo, 2009).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga aspek utama dalam lingkungan kerja, yaitu kesehatan dan keselamatan kerja yang akan berpengaruh kepada penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja

C. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan unsur terpenting dalam lingkungan kerja yang pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Menurut Mangkunegara (2002) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut: a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis. b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin. c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya. d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai. e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja. f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja. g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Sedangkan menurut Suma'mur (2006) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja yaitu : 1. Agar setiap pekerja mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis. 2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin. 3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya. 4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan perlindungan kesehatan gizi pekerja. 5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian dan partisipasi kerja. 6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja. 7. Agar setiap pekerja merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Tujuan dari penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Satria (2008) adalah sebagai berikut: 1. Melindungi para pekerja dan orang lain di tempat kerja 2. Menjamin agar setiap sumber produksi dapat dipakai secara aman dan efisien 3. Menjamin proses produksi berjalan lancar. Sedangkan menurut Rachman (1990) tujuan umum dari K3 adalah menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif. Tujuannya dapat dirinci sebagai berikut : 1. Agar tenaga kerja dan setiap orang berada di tempat kerja selalu dalam keadaan sehat dan selamat. 2. Agar sumber-sumber produksi dapat berjalan secara lancar tanpa adanya hambatan.

Lingkungan kerja yang dirasakan nyaman oleh karyawan akan tercermin dengan adanya atau terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja. Lingkungan kerja yang dirasakan nyaman oleh karyawan akan membuat karyawan menjadi disiplin dalam bekerja. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011) bahwa banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan, diantaranya faktor kompensasi, faktor aturan, pemimpin, serta kebiasaan-kebiasaan dan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Harrianto, 2010). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan (Lewa dan Subowo, 2005). Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah dalam melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja

antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Sedarmayanti, 2009).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan nyaman oleh karyawan, maka hal tersebut akan membuat karyawan disiplin dalam bekerja. Hal tersebut disebabkan bahwa lingkungan kerja mendukung mereka bekerja secara optimal.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan diatas, maka dirumuskan yang diajukan berbunyi: “terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja”. Diasumsikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi disiplin kerja. Sebaliknya apabila semakin buruk lingkungan kerja, maka rendah disiplin kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang ingin melihat hubungan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu lingkun

gan kerja dengan disiplin kerja yang mana kedua variabel tersebut diungkap dengan menggunakan skala.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas : Lingkungan kerja
2. Variabel Terikat : Disiplin kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sejauhmana individu menilai kondisi lingkungan tempat bekerja, yaitu mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam penelitian ini lingkungan kerja diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan jenis-jenis lingkungan kerja yang dikemukakan Nurhaida (2007), yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Semakin tinggi skor yang diperoleh, berarti semakin baik lingkungan kerja dan semakin rendah skor yang diperoleh, berarti semakin buruk lingkungan kerja.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku dari para bawahan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan dibuat oleh suatu perusahaan.

Data mengenai disiplin kerja ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Sinungan (2000) dan Saydam (2010), yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi/hukuman, ketegasan serta hubungan kemanusiaan ditambah lagi dengan peraturan-peraturan, etika, norma dan kaidah. Semakin tinggi skor yang diperoleh, berarti semakin tinggi disiplin kerja dan semakin rendah skor yang diperoleh, berarti semakin rendah disiplin kerja.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di bagian kandang dan semua berjenis kelamin laki-laki. dan sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Berdasarkan data yang peneliti terima dari pihak personalia perusahaan, diketahui jumlah karyawan yang bekerja sebanyak 280 orang.

Mengingat jumlah populasi yang relatif banyak, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan sebagian dari jumlah populasi yang disebut dengan sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006) yang menyatakan, apabila jumlah populasi relatif banyak, maka lebih baik diambil sebahagian besar dari jumlah populasi tersebut untuk dikenai perlakuan. Kemudian sejalan dengan pendapat yang disampaikan Arikunto (2006) jika

jumlah populasinya banyak (lebih dari seratus), maka peneliti dapat mengambil 10%-15% atau 20-25% atau lebih dari jumlah populasi. Berdasarkan pendapat di atas, maka peneliti akan menggunakan 20% dari jumlah populasi, yakni sebanyak 72 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *randem sampling*, yaitu pengambilan sejumlah sampel secara acak

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh hasil pengukuran yang akurat dan relevan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ukur psikologi yaitu dengan cara menyebarkan skala dengan menggunakan daftar pernyataan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga calon responden dapat mengisi dengan mudah.

Dalam upaya untuk mengungkap lingkungan kerja digunakan skala yang disusun berdasarkan jenis-jenis lingkungan kerja yang dikemukakan Nurhaida (2010), yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Kemudian disiplin kerja, juga menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Sinungan (2000 dan Saydam (2010), yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi/hukuman, ketegasan serta hubungan kemanusiaan ditambah lagi dengan peraturan-peraturan, etika, norma dan kaidah.

Kedua skala di atas, disusun menggunakan skala Likert 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan yang mendukung (*favourable*) dan tidak mendukung (*unfavourable*). Penilaian yang diberikan kepada masing-masing

jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah; sangat setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavourable* penilaian yang diberikan adalah; sangat sesuai (SS) mendapat nilai 1, jawaban setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas merupakan persyaratan yang harus dipenuhi oleh sebuah alat ukur. Validitas ini menyatakan ketepatan, keakuratan maupun kecermatan alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu alat ukur dianggap valid apabila alat ukur tersebut dapat memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan maksud dan tujuan dari pengukuran (Azwar, 2013).

Hadi (1996) mengatakan bahwa validitas alat ukur merupakan indeks dari ketepatan atau keakuratan dan ketelitian alat ukur dalam menjalankan fungsi dan pengukurannya. Kemudian disebutkan seberapa jauh alat ukur tersebut dapat membaca dengan teliti, menunjukkan dengan sebenarnya status atau keadaan kriteria pembanding. Dalam hal ini kriteria pembanding yaitu kriteria dalam (*internal criterion*) dan kriteria luar (*external criterion*).

Pembanding yang berasal dari luar alat ukur disebut kriteria luar dan sebaliknya pembanding dari dalam disebut sebagai kriteria dalam yang berasal

dari kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen keseluruhan, maka alat ukur dinyatakan memiliki validitas yang tinggi. Penelitian ini mengambil kriteria pembandingan yang berasal dari dalam pengukuran alat itu sendiri. Teknik statistik yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dengan menggunakan rumus angka kasar yang dikemukakan Pearson (dalam Azwar, 2013), yakni sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{(\Sigma X^2) - \frac{(\Sigma X)^2}{N}\right\} \left\{|\Sigma Y^2| - \frac{(\Sigma Y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

- rx_y = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan butir).
- ΣXY = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y
- ΣX = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap butir
- ΣY = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
- ΣX² = Jumlah kwadrat skor X
- ΣY² = Jumlah kwadrat skor Y
- N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r *Product Moment* Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 1996). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai teknik *whole* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan :

- r.bt = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan *part whole*

r_{xy} = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi
 $SD.y$ = Standar deviasi total
 $SD.x$ = Standar deviasi butir

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2013). Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui realibilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S1^2 - S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan Varians skor belahan 2

Sx^2 = Varians skor skala

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah tehnik korelasi *produk moment* dari Karl Pearson dengan bantuan analisis program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) for windows release 17,00. Tehnik ini digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk melihat korelasi/hubungan antara lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X) dengan disiplin kerja sebagai variabel terikat (Y).

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\sum X^2 \right) - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \left(\sum Y^2 \right) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y
 $\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y
 $\sum X$ = Jumlah skor variabel bebas X
 $\sum Y$ = Jumlah skor variabel terikat Y
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat x
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y

Sebelum hipotesis uji dengan menggunakan Korelasi *Product Moment*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji linieritas:

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian pada masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agastia, A. 2014. Pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT BPR Merta Sedana Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 29-44.
- Ariana, T. dan Riana. 2013. Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort dan Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universi-tas Udayana*, 2(1), 121-136.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bina Aksara
- Azwar, S. 2013. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cahyani, N dan Ardana, K. 2013. Pengaruh lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan insentif finansial terhadap kinerja pegawai non medis pada rumah sakit Balimed Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 423-435.
- Erry. 2014. Bekerja dan bersantai di kantor baru Google. Diunduh September 5, 2014, dari [http:// www.infokomputer.com/2014/03/ fitur/kantor-baru-google-indonesia/](http://www.infokomputer.com/2014/03/fitur/kantor-baru-google-indonesia/).
- Febriani, T dan Indrawati, D. 2013. Pengaruh motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan hotel The Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 541-551.
- Hadi, S. 1996. *Metode Penelitian. Jilid III*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Kepakisan, B 2014. Pengaruh motivasi, disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BPD Bali Cabang Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 401-413.
- Malayu, H.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosadakarya.

- Nitisemito, A. 2000. *Manajemen Personalialia. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Norianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana, I. 2014. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-10.
- Parhusip, C. M. D., Musadieg, M., & Nurtjahjono, G.E. 2014. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja (studi pada karyawan AJB BUMI-PUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Ma-lang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 1-10.
- Prabasari, M. dan Netra, K. 2013. Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 469-481.
- Pramana, K. dan Sudharma, I. N. 2013. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(9), 1175-1188.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.. dari teori ke praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Rofi, A. 2012. Pengaruh disiplin kerja dan penga-laman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akun-tansi Terapan*, 3(1), 1-21.
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE
- Sinungan, M. 2000. *Produktivitas. Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situngkir, S. A. 2013. Pengaruh kompensasi finansial, hubungan kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah parkir kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(8), 1019-1035.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

DAFTAR PUSTAKA

- Agastia, A. 2014. Pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT BPR Merta Sedana Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 29-44.
- Ariana, T. dan Riana. 2013. Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort dan Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(1), 121-136.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bina Aksara
- Azwar, S. 2013. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cahyani, N dan Ardana, K. 2013. Pengaruh lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan insentif finansial terhadap kinerja pegawai non medis pada rumah sakit Balimed Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 423-435.
- Erry. 2014. Bekerja dan bersantai di kantor baru Google. Diunduh September 5, 2014, dari [http:// www.infokomputer.com/2014/03/ fitur/kantor-baru-google-indonesia/](http://www.infokomputer.com/2014/03/fitur/kantor-baru-google-indonesia/).
- Febriani, T dan Indrawati, D. 2013. Pengaruh motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan hotel The Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 541-551.
- Hadi, S. 1996. *Metode Penelitian. Jilid III*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Kepakisan, B 2014. Pengaruh motivasi, disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BPD Bali Cabang Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 401-413.
- Malayu, H.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosadakarya.
- Nitisemito, A. 2000. *Manajemen Personalia. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Norianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana, I. 2014. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-10.
- Parhusip, C. M. D., Musadieg, M., & Nurtjahjono, G.E. 2014. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja (studi pada karyawan AJB BUMI-PUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Ma-lang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 1-10.
- Prabasari, M. dan Netra, K. 2013. Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 469-481.
- Pramana, K. dan Sudharma, I. N. 2013. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(9), 1175-1188.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.. dari teori ke praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Rofi, A. 2012. Pengaruh disiplin kerja dan penga-laman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akun-tansi Terapan*, 3(1), 1-21.
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE
- Sinungan, M. 2000. *Produktivitas. Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situngkir, S. A. 2013. Pengaruh kompensasi finansial, hubungan kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah parkir kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(8), 1019-1035.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.



NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
LingKer	70	101.0429	14.38340	77.00	149.00
DisKer	70	104.2429	14.32585	64.00	145.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LingKer	DisKer
N		70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	101.0429	104.2429
	Std. Deviation	14.38340	14.32585
	Absolute	.088	.115
Most Extreme Differences	Positive	.088	.115
	Negative	-.055	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		.734	.965
Asymp. Sig. (2-tailed)		.654	.310

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DisKer	104.2429	14.32585	70
LingKer	101.0429	14.38340	70

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LingKer ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: DisKer

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.311	.301	11.97748

a. Predictors: (Constant), LingKer

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4405.588	1	4405.588	30.710	.000 ^b
	Residual	9755.283	68	143.460		
	Total	14160.871	69			

a. Dependent Variable: DisKer

b. Predictors: (Constant), LingKer

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.109	10.230		4.703	.000
	LingKer	.556	.100	.558	5.542	.000

a. Dependent Variable: DisKer

Curve Fit

Model Description

Model Name		MOD_2
Dependent Variable	1	DisKer
Equation	1	Linear
Independent Variable		LingKer
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	70
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

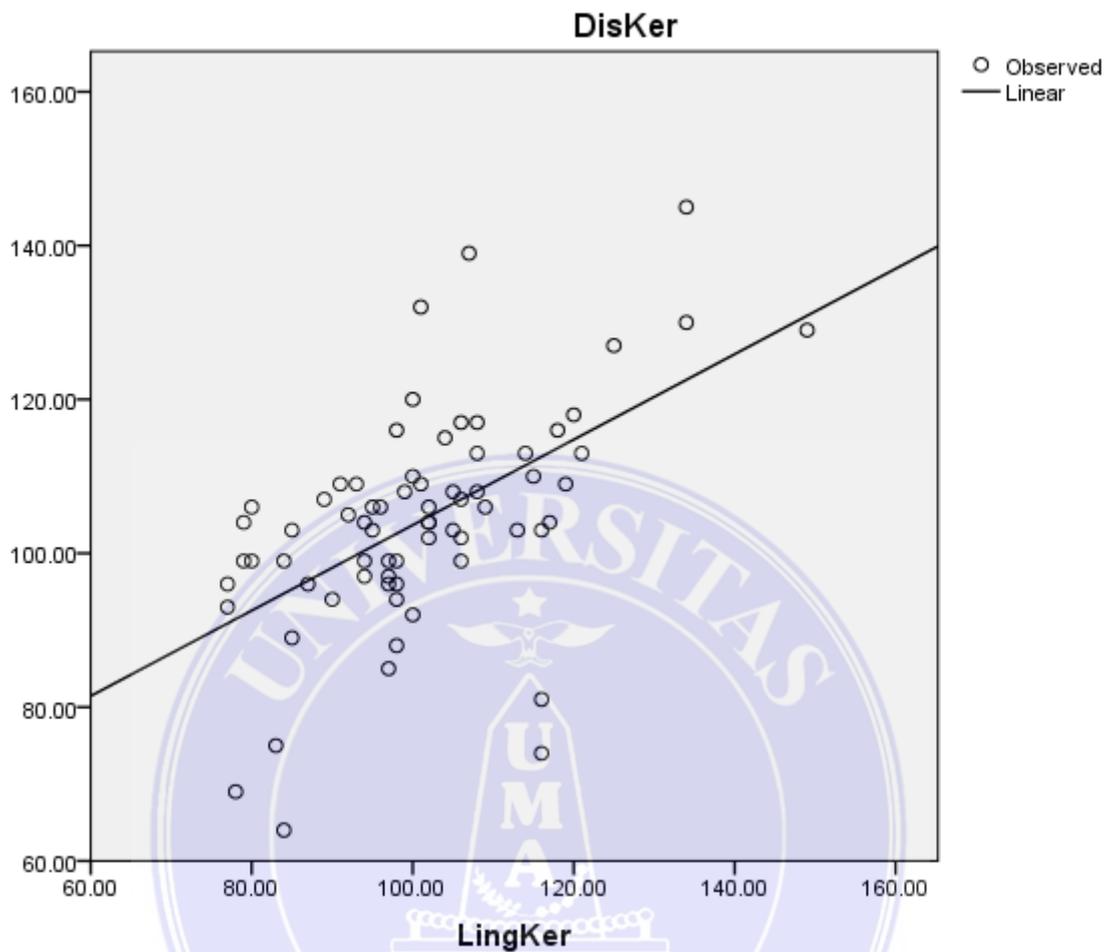
	Variables	
	Dependent	Independent
	DisKer	LingKer
Number of Positive Values	70	70
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
	User-Missing	0
	System-Missing	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: DisKer

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.311	30.710	1	68	.000	48.109	.556

The independent variable is LingKer.



Correlations

Correlations

		LingKer	DisKer
LingKer	Pearson Correlation	1	.558**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	70	70
DisKer	Pearson Correlation	.558**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Reliability

Scale: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	40	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	56

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.4500	.74936	40
VAR00002	3.1500	.83359	40
VAR00003	2.3500	.89299	40
VAR00004	2.2250	.65974	40
VAR00005	2.5250	.84694	40
VAR00006	2.2500	.83972	40
VAR00007	3.3000	.72324	40
VAR00008	2.5000	.59914	40
VAR00009	2.3250	.94428	40
VAR00010	1.8250	.67511	40
VAR00011	3.2500	.86972	40
VAR00012	2.4500	.81492	40
VAR00013	2.2750	.64001	40
VAR00014	2.4500	.74936	40
VAR00015	3.3000	.72324	40
VAR00016	1.9000	.77790	40
VAR00017	2.3500	.89299	40

VAR00018	2.4500	.74936	40
VAR00019	3.1500	.83359	40
VAR00020	3.3000	.72324	40
VAR00021	2.3500	.89299	40
VAR00022	2.2250	.65974	40
VAR00023	3.3000	.72324	40
VAR00024	2.5000	.59914	40
VAR00025	2.4500	.74936	40
VAR00026	2.3250	.94428	40
VAR00027	2.3750	.70484	40
VAR00028	2.4500	.74936	40
VAR00029	1.9000	.77790	40
VAR00030	2.5000	.59914	40
VAR00031	2.2750	.64001	40
VAR00032	3.2500	.86972	40
VAR00033	2.2250	.65974	40
VAR00034	3.2500	.86972	40
VAR00035	2.5250	.84694	40
VAR00036	2.0750	.69384	40
VAR00037	2.4500	.74936	40
VAR00038	2.1750	.74722	40
VAR00039	2.2250	.65974	40
VAR00040	2.2750	.64001	40
VAR00041	2.4500	.84580	40
VAR00042	2.4500	.81492	40
VAR00043	2.5250	.84694	40
VAR00044	2.2250	.65974	40
VAR00045	3.2500	.86972	40
VAR00046	2.3250	.94428	40
VAR00047	1.8250	.67511	40
VAR00048	2.3750	.89693	40
VAR00049	2.4500	.74936	40
VAR00050	2.3250	.94428	40
VAR00051	1.8250	.67511	40
VAR00052	3.3000	.72324	40
VAR00053	1.9000	.77790	40
VAR00054	2.2250	.65974	40
VAR00055	3.2500	.86972	40
VAR00056	2.5250	.90547	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	137.6500	406.849	.555	.935
<u>VAR00002</u>	<u>136.9500</u>	<u>421.638</u>	<u>.054</u>	<u>.938</u>
VAR00003	137.7500	400.910	.629	.935
VAR00004	137.8750	407.446	.613	.935
VAR00005	137.5750	409.994	.393	.936
VAR00006	137.8500	411.515	.351	.937
VAR00007	136.8000	406.677	.583	.935
VAR00008	137.6000	410.913	.532	.936
VAR00009	137.7750	405.256	.475	.936
VAR00010	138.2750	406.871	.619	.935
<u>VAR00011</u>	<u>136.8500</u>	<u>421.310</u>	<u>.060</u>	<u>.939</u>
<u>VAR00012</u>	<u>137.6500</u>	<u>419.003</u>	<u>.136</u>	<u>.938</u>
VAR00013	137.8250	406.815	.657	.935
VAR00014	137.6500	406.849	.555	.935
VAR00015	136.8000	406.677	.583	.935
VAR00016	138.2000	408.369	.484	.936
VAR00017	137.7500	400.910	.629	.935
VAR00018	137.6500	406.849	.555	.935
<u>VAR00019</u>	<u>136.9500</u>	<u>421.638</u>	<u>.054</u>	<u>.938</u>
VAR00020	136.8000	406.677	.583	.935
VAR00021	137.7500	400.910	.629	.935
VAR00022	137.8750	407.446	.613	.935
VAR00023	136.8000	406.677	.583	.935
VAR00024	137.6000	410.913	.532	.936
VAR00025	137.6500	406.849	.555	.935
VAR00026	137.7750	405.256	.475	.936
<u>VAR00027</u>	<u>137.7250</u>	<u>418.051</u>	<u>.196</u>	<u>.937</u>
VAR00028	137.6500	406.849	.555	.935
VAR00029	138.2000	408.369	.484	.936
VAR00030	137.6000	410.913	.532	.936
VAR00031	137.8250	406.815	.657	.935
<u>VAR00032</u>	<u>136.8500</u>	<u>421.310</u>	<u>.060</u>	<u>.939</u>
VAR00033	137.8750	407.446	.613	.935
<u>VAR00034</u>	<u>136.8500</u>	<u>421.310</u>	<u>.060</u>	<u>.939</u>
VAR00035	137.5750	409.994	.393	.936
VAR00036	138.0250	409.102	.521	.935
VAR00037	137.6500	406.849	.555	.935

VAR00038	137.9250	402.071	.720	.934
VAR00039	137.8750	407.446	.613	.935
VAR00040	137.8250	406.815	.657	.935
VAR00041	137.6500	401.464	.650	.934
<u>VAR00042</u>	<u>137.6500</u>	<u>419.003</u>	<u>.136</u>	<u>.938</u>
VAR00043	137.5750	409.994	.393	.936
VAR00044	137.8750	407.446	.613	.935
<u>VAR00045</u>	<u>136.8500</u>	<u>421.310</u>	<u>.060</u>	<u>.939</u>
VAR00046	137.7750	405.256	.475	.936
VAR00047	138.2750	406.871	.619	.935
<u>VAR00048</u>	<u>137.7250</u>	<u>414.256</u>	<u>.250</u>	<u>.937</u>
VAR00049	137.6500	406.849	.555	.935
VAR00050	137.7750	405.256	.475	.936
VAR00051	138.2750	406.871	.619	.935
VAR00052	136.8000	406.677	.583	.935
VAR00053	138.2000	408.369	.484	.936
VAR00054	137.8750	407.446	.613	.935
<u>VAR00055</u>	<u>136.8500</u>	<u>421.310</u>	<u>.060</u>	<u>.939</u>
<u>VAR00056</u>	<u>137.5750</u>	<u>417.430</u>	<u>.161</u>	<u>.938</u>

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
140.1000	424.195	20.59599	56

Reliability

Scale: Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.3500	.80224	40
VAR00002	2.3500	.89299	40
VAR00003	2.2250	.65974	40
VAR00004	2.5250	.84694	40
VAR00005	2.2500	.83972	40
VAR00006	3.3000	.72324	40
VAR00007	2.5000	.59914	40
VAR00008	2.3250	.94428	40
VAR00009	2.3750	.70484	40
VAR00010	2.4500	.81492	40
VAR00011	2.2750	.64001	40
VAR00012	2.4500	.74936	40
VAR00013	3.3000	.72324	40
VAR00014	1.9000	.77790	40
VAR00015	2.3500	.89299	40
VAR00016	2.4500	.74936	40

VAR00017	3.3000	.72324	40
VAR00018	2.3500	.89299	40
VAR00019	2.2250	.65974	40
VAR00020	3.3000	.72324	40
VAR00021	2.5000	.59914	40
VAR00022	2.4500	.74936	40
VAR00023	2.3250	.94428	40
VAR00024	2.3750	.70484	40
VAR00025	2.4500	.74936	40
VAR00026	1.9000	.77790	40
VAR00027	2.5000	.59914	40
VAR00028	3.3000	.72324	40
VAR00029	2.2250	.65974	40
VAR00030	2.5250	.84694	40
VAR00031	2.0750	.69384	40
VAR00032	2.4500	.74936	40
VAR00033	3.3000	.72324	40
VAR00034	2.2250	.65974	40
VAR00035	2.2750	.64001	40
VAR00036	2.4500	.84580	40
VAR00037	2.4500	.81492	40
VAR00038	2.5250	.84694	40
VAR00039	2.2250	.65974	40
VAR00040	2.3250	.94428	40
VAR00041	1.8250	.67511	40
VAR00042	2.3750	.89693	40
VAR00043	2.4500	.74936	40
VAR00044	2.3250	.94428	40
VAR00045	1.8250	.67511	40
VAR00046	3.3000	.72324	40
VAR00047	1.9000	.77790	40
VAR00048	2.2250	.65974	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<u>VAR00001</u>	<u>115.2750</u>	<u>390.256</u>	<u>.016</u>	<u>.950</u>
VAR00002	115.2750	369.846	.605	.946
VAR00003	115.4000	374.503	.645	.946

VAR00004	115.1000	376.041	.446	.947
VAR00005	115.3750	379.112	.355	.948
VAR00006	114.3250	374.225	.596	.947
VAR00007	115.1250	378.010	.560	.947
VAR00008	115.3000	370.933	.539	.947
<u>VAR00009</u>	<u>115.2500</u>	<u>386.910</u>	<u>.145</u>	<u>.949</u>
<u>VAR00010</u>	<u>115.1750</u>	<u>388.097</u>	<u>.083</u>	<u>.950</u>
VAR00011	115.3500	373.977	.688	.946
VAR00012	115.1750	375.533	.528	.947
VAR00013	114.3250	374.225	.596	.947
VAR00014	115.7250	374.051	.557	.947
VAR00015	115.2750	369.846	.605	.946
VAR00016	115.1750	375.533	.528	.947
VAR00017	114.3250	374.225	.596	.947
VAR00018	115.2750	369.846	.605	.946
VAR00019	115.4000	374.503	.645	.946
VAR00020	114.3250	374.225	.596	.947
VAR00021	115.1250	378.010	.560	.947
VAR00022	115.1750	375.533	.528	.947
VAR00023	115.3000	370.933	.539	.947
<u>VAR00024</u>	<u>115.2500</u>	<u>386.910</u>	<u>.145</u>	<u>.949</u>
VAR00025	115.1750	375.533	.528	.947
VAR00026	115.7250	374.051	.557	.947
VAR00027	115.1250	378.010	.560	.947
VAR00028	114.3250	374.225	.596	.947
VAR00029	115.4000	374.503	.645	.946
VAR00030	115.1000	376.041	.446	.947
VAR00031	115.5500	375.741	.565	.947
VAR00032	115.1750	375.533	.528	.947
VAR00033	114.3250	374.225	.596	.947
VAR00034	115.4000	374.503	.645	.946
VAR00035	115.3500	373.977	.688	.946
VAR00036	115.1750	369.481	.653	.946
<u>VAR00037</u>	<u>115.1750</u>	<u>388.097</u>	<u>.083</u>	<u>.950</u>
VAR00038	115.1000	376.041	.446	.947
VAR00039	115.4000	374.503	.645	.946
VAR00040	115.3000	370.933	.539	.947
VAR00041	115.8000	372.318	.716	.946
VAR00042	115.2500	378.808	.338	.948
VAR00043	115.1750	375.533	.528	.947
VAR00044	115.3000	370.933	.539	.947

VAR00045	115.8000	372.318	.716	.946
VAR00046	114.3250	374.225	.596	.947
VAR00047	115.7250	374.051	.557	.947
VAR00048	115.4000	374.503	.645	.946

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
117.6250	391.420	19.78433	48

Skala Lingkungan Kerja

Dalam upaya untuk mengungkap lingkungan kerja digunakan skala yang disusun berdasarkan jenis-jenis lingkungan kerja yang dikemukakan Nurhaida (2010), yakni lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja non fisik, maksudnya segala bentuk lingkungan yang berhubungan dengan hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan

Favourable:

1. Atasan sangat memperhatikan karyawan dalam bekerja
2. Saya senang bekerja disini, karena atasan mau bertanya jika saya sedang kesulitan.
3. Sesama karyawan, kami memiliki waktu untuk saling berbicara.
4. Atasan mau mendengar keluhan karyawan.
5. Jika saya sedikit terganggu kesehatan, atasan mau memberikan waktu istirahat.
6. Atasan mau bergabung dengan karyawan meskipun tempat kerja karyawan tidak mendukung
7. Jika karyawan sibuk, atasan siap memberikan bantuan
8. Biasanya perusahaan mau memberikan pinjaman jika karyawan sedang kesulitan keuangan
9. Jika ada karyawan yang sakit, kami menjenguknya bersama karyawan yang lain.
10. Atasan sering menanyakan kondisi kesehatan karyawan.
11. Atasan mau menyapa lebih dahulu bila bertemu dengan karyawan.
12. Atasan tidak marah jika ada karyawan yang mengajukan pendapat.

Unfavourable:

1. Saya kecewa bekerja disini, karena atasan hanya memperhatikan karyawan tertentu saja
2. Saya sudah tak betah bekerja disini, karena atasan tidak senang jika ditanyai.
3. Saya melihat diantara karyawan, ada kelompok-kelompok tertentu yang saling bermusuhan.
4. Atasan kurang peduli dengan keluhan yang disampaikan karyawan.
5. Jika saya tidak masuk kerja karena sakit, maka atasan akan memberikan hukuman.
6. Atasan terkesan sombong karena jarang sekali turun ke lapangan tempat karyawan bekerja
7. Jika karyawan sedang sibuk, atasan terus menambah pekerjaan
8. Berat rasanya perusahaan memberikan pinjaman bagi karyawan yang membutuhkan uang
9. Sulit rasanya mengajak rekan kerja untuk menjenguk teman yang sakit.
10. Atasan tidak mau tau dengan kondisi kesehatan karyawan.
11. Meskipun sudah ramah menyapa, belum tentu atasan mau membalas.
12. Jika ada karyawan yang mengajukan pendapat, maka atasan biasanya akan marah.

Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung

Favourable:

1. Saya merasa peralatan kerja saya sudah cukup memadai sehingga saya dapat bekerja dengan lancar.
2. Bila saya memerlukan pengganti peralatan kerja, perusahaan segera memenuhinya.
3. Peralatan kerja apapun yang dibutuhkan karyawan sudah disediakan perusahaan.
4. Meskipun tempat kerja terasa panas, namun masih ada tempat untuk berlindung selama bekerja.
5. Bekerja di tempat terbuka tidak mengganggu saya, walau matahari bersinar terik.
6. Selama bekerja, saya merasa nyaman karena dapat menghirup udara bebas.
7. Tempat kerja cukup terang, jadi saya yakin dapat bekerja dengan leluasa.
8. Saya tidak terganggu bekerja karena yang terdengar hanya suara ayam.
9. Saya sudah terbiasa dengan aroma ayam sehingga membuat saya betah bekerja.
10. Selera makan saya tidak terganggu meskipun sehari-hari mengurus ayam.
11. Tidak ada rasa jijik saya selama bekerja di tempat ini.
12. Kotoran ayam tidak mempengaruhi semangat kerja saya.

Favourable:

1. Saya merasa ada saja peralatan kerja saya yang tidak dipenuhi perusahaan.
2. Bila saya memerlukan pengganti peralatan kerja, perusahaan lama memenuhinya.
3. Peralatan kerja yang rusak harus diganti sendiri oleh karyawan.
4. Saya sering merasa pusing karena udara yang panas di tempat kerja.
5. Bekerja di tempat terbuka membuat saya tidak nyaman.
6. Saya bosan bekerja disini, karena sehari-hari menghirup kotoran ayam.
7. Saya tidak betah bekerja di tempat terbuka.
8. Suara-suara ayam yang setiap saat terdengar membuat saya tidak tenang bekerja.
9. Aroma ayam yang tercium selama ini membuat saya pusing.
10. Jika teringat tempat kerja, selera makan saya terganggu.
11. Rasa jijik saya sebenarnya sudah tidak tertahankan selama mengurus ayam.
12. Kotoran ayam yang setiap hari terlihat membuat saya muak.

Skala Disiplin Kerja

Disiplin kerja, juga diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Malayu (2007), yaitu tujuan dan kemampuan, balas jasa, keadilan, sanksi/hukuman, ketegasan serta hubungan kemanusiaan ditambah lagi dengan peraturan-peraturan, etika, norma dan kaidah.

Tujuan dan kemampuan, maksudnya adalah apa yang menjadi tujuan karyawan bekerja dan sejauhmana kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan

Favourable:

1. Saya harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.
2. Saya merasa harus mampu menunjukkan prestasi kerja selama bekerja disini.
3. Saya yakin mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan atasan.
4. Saya bertanggung terhadap semua pekerjaan saya.

Unfavourable:

1. Saya bekerja disini karena terpaksa tidak ada pekerjaan lain.
2. Bekerja bagi saya hanya rutinitas saja.
3. Banyak pekerjaan saya yang terbengkalai jika tidak dibantu teman.
4. Saya sering melakukan kesalahan dalam bekerja, karena pekerjaan ini tidak dihati saya.

Balas jasa, adalah imbalan yang diterima individu berdasarkan ketentuan dan perjanjian

Favourable:

1. Upah kerja yang diberikan perusahaan menurut saya sudah memadai
2. Saya puas bekerja disini karena berbagai kebutuhan saya dapat terpenuhi.
3. Saya bangga dapat bekerja di perusahaan ini
4. Apapun yang diperlukan perusahaan dari diri saya akan saya penuhi.

Unfavourable:

1. Semakin bekerja disini, hutang saya semakin banyak
2. Ingin rasanya keluar dari perusahaan ini jika ada kerjaan di tempat lain.
3. Saya sebenarnya malu mengakui pekerjaan saya kepada teman-teman
4. Jika tidak taku dipecat, malas rasanya bekerja dengan sungguh-sungguh di perusahaan ini.

Keadilan, adalah sejauhmana penilaian karyawan terhadap perlakuan atasan terhadap dirinya

Favourable:

1. Saya senang bekerja disini, karena atasan tidak pilih kasih terhadap karyawan.
2. Semua karyawan mendapat perlakuan yang sama tanpa kecuali.
3. Apabila karyawan sakit, maka atasan biasanya akan menjenguk.
4. Atasan memperhatikan kondisi kerja karyawan.

Unfavourable:

1. Ingin rasanya keluar dari perusahaan ini, karena karyawan tertentu saja yang mendapat perlakuan istimewa.
2. Jika tidak pandai mengambil hati atasan, maka karyawan akan selalu mendapat teguran dari atasan.

3. Apabila karyawan sakit, atasan menyatakan itu hanya alasan agar tidak masuk kerja.
4. Atasan tidak mau tahu dengan kondisi kerja karyawan.

Sanksi/hukuman, adalah penilaian yang dilakukan karyawan terhadap sistem yang berlaku di perusahaan menyangkut hukuman atas pelanggaran peraturan

Favourable:

1. Saya setuju dengan sistem yang diberlakukan, apabila karyawan melakukan kesalahan fatal akan mendapat hukuman.
2. Saya siap dihukum bila melakukan kesalahan yang saya sengaja.
3. Saya siap memperbaiki kesalahan yang telah saya perbuat.
4. Saya berusaha bekerja sesuai peraturan agar tidak terkena hukuman.

Unfavourable:

1. Saya ingin atasan mengistimewakan saya agar saya tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.
2. Saya akan membela diri agar tidak dihukum atas kesalahan yang saya perbuat.
3. Saya mau bila harus mengakui kesalahan yang telah saya perbuat.
4. Bekerja sesuai peraturan akan saya lakukan bila saya diistimewakan.

Ketegasan, maksudnya adalah ketegasan sikap karyawan dalam bekerja

Favourable:

1. Saya siap mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan
2. Saya tidak takut berhadapan dengan atasan yang bersikap keras, karena saya tidak berbuat salah

Unfavourable:

1. Bagi saya peraturan yang ditetapkan perusahaan hanya memberatkan saja
2. Saya akan mencari tempat untuk bersembunyi jika atasan akan datang

Hubungan kemanusiaan, adalah bagaimana hubungan antar sesama karyawan maupun dengan atasan

Favourable:

1. Saya bersikap ramah pada semua orang tidak hanya kepada atasan
2. Saya akan menyapa atasan lebih dahulu bila bertemu

Unfavourable:

1. Tak perlu rasanya basa basi bersikap ramah di tempat kerja
2. Rugi rasanya jika harus menyapa atasan lebih dahulu bila bertemu

Peraturan-peraturan, sejauhmana karyawan memahami peraturan yang ada

Favourable:

1. Saya tidak akan menyembunyikan diri jika atasan akan menghampiri
2. Saya akan mencegah teman yang berbuat curang dalam bekerja

Unfavourable:

1. Saya akan menghindar jika atasan akan menemui saya
2. Saya tidak akan mencegah teman yang berbuat curang dalam bekerja, karena hal itu bukan urusan saya.

Etika, norma dan kaidah, adalah bagaimana karyawan bersikap dalam kegiatan kerja

Favourable:

1. Saya berusaha datang ke tempat kerja tepat waktu
2. Kalau hanya sakit ringan saja saya akan tetap bekerja
3. Sebelum selesai kerja, saya tidak akan ngobrol dengan rekan kerja yang lain.
4. Meskipun atasan orangnya kejam, namun saya akan menyapanya dengan sopan.
5. Saya tidak akan membantah apa yang disampaikan atasan.
6. Saya akan mengakui kesalahan yang telah saya perbuat.

Unfavourable:

1. Saya akan membuat alasan agar bisa datang terlambat ke tempat kerja
2. Meskipun hanya sakit ringan, hal itu menjadi alasan saya untuk tidak bekerja
3. Saya akan ngobrol dengan rekan kerja yang lain disela waktu kerja.
4. Tidak perlu bagi saya menyapa bila berhadapan dengan atasan yang kejam
5. Jika saya tidak suka, maka saya akan membantah apa yang disampaikan atasan.
6. Bagi saya adalah hal yang biasa melimpahkan kesalahan yang telah saya perbuat kepada rekan kerja yang lain.

Tabel Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Lingkungan Kerja
Sebelum Uji Coba

No	Jenis-jenis Lingkungan Kerja	Nomor Butir		Jlh
		Favourable	Unfavourable	
1	Non fisik	1,5,9,13,17,21,25, 29,33,37,41,45	2,6,10,14,18,22, 26,30,34,38,42,46	24
2	Fisik	3,7,11,15,19,23,27, 31,35,39,43,47	4,8,12,16,20,24, 28,32,36,40,44,48	24
TOTAL		24	24	48

SKALA = A =

NO	P E R N Y A T A A N	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Atasan sangat memperhatikan karyawan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
2.	Saya kecewa bekerja disini, karena atasan hanya memperhatikan karyawan tertentu saja	SS	S	TS	STS
3.	Saya merasa peralatan kerja saya sudah cukup memadai sehingga saya dapat bekerja dengan lancar.	SS	S	TS	STS
4.	Saya merasa ada saja peralatan kerja saya yang tidak dipenuhi perusahaan.	SS	S	TS	STS
5.	Saya senang bekerja disini, karena atasan mau bertanya jika saya sedang kesulitan.	SS	S	TS	STS
6.	Saya sudah tak betah bekerja disini, karena atasan tidak senang jika ditanyai.	SS	S	TS	STS
7.	Bila saya memerlukan pengganti peralatan kerja, perusahaan segera memenuhinya.	SS	S	TS	STS
8.	Bila saya memerlukan pengganti peralatan kerja, perusahaan lama memenuhinya.	SS	S	TS	STS
9.	Sesama karyawan, kami memiliki waktu untuk saling berbicara.	SS	S	TS	STS
10.	Saya melihat diantara karyawan, ada kelompok-kelompok tertentu yang saling bermusuhan.	SS	S	TS	STS
11.	Peralatan kerja apapun yang dibutuhkan karyawan sudah disediakan perusahaan.	SS	S	TS	STS
12.	Peralatan kerja yang rusak harus diganti sendiri oleh karyawan.	SS	S	TS	STS
13.	Atasan mau mendengar keluhan karyawan.	SS	S	TS	STS
14.	Atasan kurang peduli dengan keluhan yang disampaikan karyawan.	SS	S	TS	STS
15.	Meskipun tempat kerja terasa panas, namun masih ada tempat untuk berlindung selama bekerja.	SS	S	TS	STS
16.	Saya sering merasa pusing karena udara yang panas di tempat kerja.	SS	S	TS	STS
17.	Jika saya sedikit terganggu kesehatan, atasan mau memberikan waktu istirahat.	SS	S	TS	STS
18.	Jika saya tidak masuk kerja karena sakit, maka atasan akan memberikan hukuman.	SS	S	TS	STS
19.	Bekerja di tempat terbuka tidak mengganggu saya, walau matahari bersinar terik.	SS	S	TS	STS
20.	Bekerja di tempat terbuka membuat saya tidak nyaman.	SS	S	TS	STS
21.	Atasan mau bergabung dengan karyawan meskipun tempat kerja karyawan tidak mendukung	SS	S	TS	STS
22.	Atasan terkesan sombong karena jarang sekali turun ke lapangan tempat karyawan bekerja	SS	S	TS	STS

23.	Selama bekerja, saya merasa nyaman karena dapat menghirup udara bebas.	SS	S	TS	STS
24.	Saya bosan bekerja disini, karena sehari-hari menghirup kotoran ayam.	SS	S	TS	STS
25.	Jika karyawan sibuk, atasan siap memberikan bantuan	SS	S	TS	STS
26.	Jika karyawan sedang sibuk, atasan terus menambah pekerjaan	SS	S	TS	STS
27.	Tempat kerja cukup terang, jadi saya yakin dapat bekerja dengan leluasa.	SS	S	TS	STS
28.	Saya tidak betah bekerja di tempat terbuka.	SS	S	TS	STS
29.	Biasanya perusahaan mau memberikan pinjaman jika karyawan sedang kesulitan keuangan	SS	S	TS	STS
30.	Berat rasanya perusahaan memberikan pinjaman bagi karyawan yang membutuhkan uang	SS	S	TS	STS
31.	Saya tidak terganggu bekerja karena yang terdengar hanya suara ayam.	SS	S	TS	STS
32.	Suara-suara ayam yang setiap saat terdengar membuat saya tidak tenang bekerja.	SS	S	TS	STS
33.	Jika ada karyawan yang sakit, kami menjenguknya bersama karyawan yang lain.	SS	S	TS	STS
34.	Sulit rasanya mengajak rekan kerja untuk menjenguk teman yang sakit.	SS	S	TS	STS
35.	Saya sudah terbiasa dengan aroma ayam sehingga membuat saya betah bekerja.	SS	S	TS	STS
36.	Aroma ayam yang tercium selama ini membuat saya pusing.	SS	S	TS	STS
37.	Atasan sering menanyakan kondisi kesehatan karyawan.	SS	S	TS	STS
38.	Atasan tidak mau tau dengan kondisi kesehatan karyawan.	SS	S	TS	STS
39.	Selera makan saya tidak terganggu meskipun sehari-hari mengurus ayam.	SS	S	TS	STS
40.	Jika teringat tempat kerja, selera makan saya terganggu.	SS	S	TS	STS
41.	Atasan mau menyapa lebih dahulu bila bertemu dengan karyawan.	SS	S	TS	STS
42.	Meskipun sudah ramah menyapa, belum tentu atasan mau membalas.	SS	S	TS	STS
43.	Tidak ada rasa jijik saya selama bekerja di tempat ini.	SS	S	TS	STS
44.	Rasa jijik saya sebenarnya sudah tidak tertahankan selama mengurus ayam.	SS	S	TS	STS
45.	Atasan tidak marah jika ada karyawan yang mengajukan pendapat.	SS	S	TS	STS
46.	Jka ada karyawan yang mengajukan pendapat, maka atasan biasanya akan marah.	SS	S	TS	STS
47.	Kotoran ayam tidak mempengaruhi semangat kerja saya.	SS	S	TS	STS
48.	Kotoran ayam yang setiap hari terlihat membuat saya	SS	S	TS	STS

	muak.				
--	-------	--	--	--	--

Tabel Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja
Sebelum Uji Coba

No	Aspek-aspek Kerja	Nomor Butir		Jlh
		Favourable	Unfavourable	
1		1,17,33,43	2,18,34,44	8
2		3,19,35,45	4,20,36,46	8
3		5,21,37,47	6,22,38,48	8
4		7,23,39,49	8,24,40,50	8
5		9,25	10,26	4
6		11,27	12,28	4
7		13,29	14,30	4
8		15,31,41,51,53,55	16,32,42,52,54,56	12
TOTAL				56

SKALA = B =

NO	P E R N Y A T A A N	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.	SS	S	TS	STS
2.	Saya bekerja disini karena terpaksa tidak ada pekerjaan lain.	SS	S	TS	STS
3.	Upah kerja yang diberikan perusahaan menurut saya sudah memadai	SS	S	TS	STS
4.	Semakin bekerja disini, hutang saya semakin banyak	SS	S	TS	STS
5.	Saya senang bekerja disini, karena atasan tidak pilih kasih terhadap karyawan.	SS	S	TS	STS
6.	Ingin rasanya keluar dari perusahaan ini, karena karyawan tertentu saja yang mendapat perlakuan istimewa.	SS	S	TS	STS
7.	Saya ingin atasan mengistimewakan saya agar saya tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
8.	Saya setuju dengan sistem yang diberlakukan, apabila karyawan melakukan kesalahan fatal akan mendapat hukuman.	SS	S	TS	STS
9.	Saya siap mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	SS	S	TS	STS
10.	Bagi saya peraturan yang ditetapkan perusahaan hanya memberatkan saja	SS	S	TS	STS
11.	Saya bersikap ramah pada semua orang tidak hanya kepada atasan	SS	S	TS	STS
12.	Tak perlu rasanya basa basi bersikap ramah di tempat kerja	SS	S	TS	STS
13.	Saya tidak akan menyembunyikan diri jika atasan akan menghampiri	SS	S	TS	STS
14.	Saya akan menghindari jika atasan akan menemui saya	SS	S	TS	STS
15.	Saya berusaha datang ke tempat kerja tepat waktu	SS	S	TS	STS
16.	Saya akan membuat alasan agar bisa datang terlambat ke tempat kerja	SS	S	TS	STS
17.	Saya merasa harus mampu menunjukkan prestasi kerja selama bekerja disini.	SS	S	TS	STS
18.	Bekerja bagi saya hanya rutinitas saja.	SS	S	TS	STS
19.	Saya puas bekerja disini karena berbagai kebutuhan saya dapat terpenuhi.	SS	S	TS	STS
20.	Ingin rasanya keluar dari perusahaan ini jika ada kerjaan di tempat lain.	SS	S	TS	STS
21.	Semua karyawan mendapat perlakuan yang sama tanpa kecuali.	SS	S	TS	STS
22.	Jika tidak pandai mengambil hati atasan, maka	SS	S	TS	STS

	karyawan akan selalu mendapat teguran dari atasan.				
23.	Saya siap dihukum bila melakukan kesalahan yang saya sengaja.	SS	S	TS	STS
24.	Saya akan membela diri agar tidak dihukum atas kesalahan yang saya perbuat.	SS	S	TS	STS
25.	Saya tidak takut berhadapan dengan atasan yang bersikap keras, karena saya tidak berbuat salah	SS	S	TS	STS
26.	Saya akan mencari tempat untuk bersembunyi jika atasan akan datang	SS	S	TS	STS
27.	Saya akan menyapa atasan lebih dahulu bila bertemu	SS	S	TS	STS
28.	Rugi rasanya jika harus menyapa atasan lebih dahulu bila bertemu	SS	S	TS	STS
29.	Saya akan mencegah teman yang berbuat curang dalam bekerja	SS	S	TS	STS
30.	Saya tidak akan mencegah teman yang berbuat curang dalam bekerja, karena hal itu bukan urusan saya.	SS	S	TS	STS
31.	Kalau hanya sakit ringan saja saya akan tetap bekerja	SS	S	TS	STS
32.	Meskipun hanya sakit ringan, hal itu menjadi alasan saya untuk tidak bekerja	SS	S	TS	STS
33.	Saya yakin mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan atasan.	SS	S	TS	STS
34.	Banyak pekerjaan saya yang terbengkalai jika tidak dibantu teman.	SS	S	TS	STS
35.	Saya bangga dapat bekerja di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
36.	Saya sebenarnya malu mengakui pekerjaan saya kepada teman-teman	SS	S	TS	STS
37.	Apabila karyawan sakit, maka atasan biasanya akan menjenguk.	SS	S	TS	STS
38.	Apabila karyawan sakit, atasan menyatakan itu hanya alasan agar tidak masuk kerja.	SS	S	TS	STS
39.	Saya siap memperbaiki kesalahan yang telah saya perbuat.	SS	S	TS	STS
40.	Saya mau bila harus mengakui kesalahan yang telah saya perbuat.	SS	S	TS	STS
41.	Sebelum selesai kerja, saya tidak akan ngobrol dengan rekan kerja yang lain.	SS	S	TS	STS
42.	Saya akan ngobrol dengan rekan kerja yang lain disela waktu kerja.	SS	S	TS	STS
43.	Saya bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
44.	Saya sering melakukan kesalahan dalam bekerja, karena pekerjaan ini tidak dihati saya.	SS	S	TS	STS
45.	Apapun yang diperlukan perusahaan dari diri saya akan saya penuhi.	SS	S	TS	STS
46.	Jika tidak taku dipecat, malas rasanya bekerja dengan sungguh-sungguh di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS

47.	Atasan memperhatikan kondisi kerja karyawan.	SS	S	TS	STS
48.	Atasan tidak mau tahu dengan kondisi kerja karyawan.	SS	S	TS	STS
49.	Saya berusaha bekerja sesuai peraturan agar tidak terkena hukuman.	SS	S	TS	STS
50.	Bekerja sesuai peraturan akan saya lakukan bila saya diistimewakan.	SS	S	TS	STS
51.	Meskipun atasan orangnya kejam, namun saya akan menyapanya dengan sopan.	SS	S	TS	STS
52.	Tidak perlu bagi saya menyapa bila berhadapan dengan atasan yang kejam	SS	S	TS	STS
53.	Saya tidak akan membantah apa yang disampaikan atasan.	SS	S	TS	STS
54.	Jika saya tidak suka, maka saya akan membantah apa yang disampaikan atasan.	SS	S	TS	STS
55.	Saya akan mengakui kesalahan yang telah saya perbuat.	SS	S	TS	STS
56.	Bagi saya adalah hal yang biasa melimpahkan kesalahan yang telah saya perbuat kepada rekan kerja yang lain.	SS	S	TS	STS

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Rekan-rekan Karyawan PT. Mabar Food Indonesia Medan yang saya hormati

Saya memohon kesediaan anda untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi skala ini. Saya berharap anda dapat memberikan jawaban dengan leluasa, sesuai dengan apa yang anda rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Anda diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan anda mengisi skala ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Hormat Saya

Peneliti

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama, kemudian berilah penilaian dengan memberi tanda “silang (X)” pada kolom yang sesuai.
2. Arti Jawaban:
 - SS = Jika anda merasa Sangat Setuju dengan isi pernyataan
 - S = Jika anda merasa Setuju dengan isi pernyataan
 - TS = Jika anda merasa Tidak Setuju dengan isi pernyataan
 - STS = Jika anda merasa Sangat Tidak Setuju dengan isi pernyataan

