

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ASIA SURYA PERKASA
KOTA PANGKALPINANG**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

**NAMA : DWI RIA WANDASARI
NIM : 302 11 11 014**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Prasyarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG
2016**




UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN

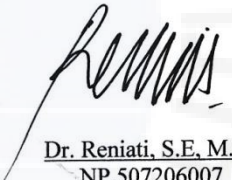
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Dwi Ria Wandasari
Nim : 302 11 11 014
Jurusan : Manajemen
Judul Usulan Penelitian : “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang”.


Pembimbing Utama


H. Sumar, S.E., M.M
NP.506808015

Pembimbing Pendamping


Dr. Reniati, S.E., M.Si
NP.507206007

Balunijuk, 29 Februari 2016
Ketua Jurusan Manajemen


Maya Yusnita, S.E., M.Si
NIP.198605082014042001

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASIA SURYA PERKASA
KOTA PANGKALPINANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh: **Dwi Ria Wandasari**

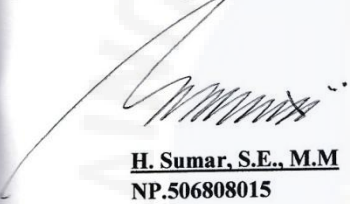
Nomor Induk Mahasiswa: **302 11 11 014**

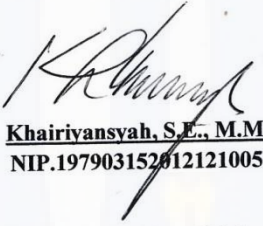
Telah dipertahankan didepan Tim Penguji pada tanggal, 08 Maret 2016 dan telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

Ketua

Anggota

Anggota


H. Sumar, S.E., M.M
NP.506808015


Khairivansyah, S.E., M.M
NIP.197903152612121005


Hidavati, S.E., M.M
NP.506306010



Balunujuk, 14 Maret 2016
Universitas Bangka Belitung
Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen

Dekan

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Reniati, S.E., M.Si.
NP.507206007



Maya Yusnita, S.E., M.Si.
NIP.198605082014042001

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang”, adalah hasil tulisan saya sendiri, tidak terdapat karya sebelumnya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis terdapat dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan hukuman yang berlaku”.

Balunijuk, 29 Februari 2016



Dwi Ria Wandasari

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Dengan Menyebut nama ALLAH Yang Maha Pemurah
Lagi Maha Penyayang”
(Al-Fatihah 1)*

*“Sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidup dan matiku hanya karena Allah
SWT”.*

*“Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan, maka apabila
kamu telah selesai dari suatu urusan kerjakanlah
dengan sungguh-sungguh urusan yang lain”.
(QS Alam Nasyrah : 6-7)*

*“Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil tapi berusahalah
menjadi manusia yang berguna.”
(Einstein)*

*Dengan segala kerendahan hati,
saya persembahkan skripsi ini kepada:*

1. Allah SWT yang menciptakan seluruh alam semesta dan yang selalu memberikan anugerah kepada umatnya.
2. Kedua Orang tuaku tercinta Ibu Komariah dan Bapak Iwan. Ibu dan Bapak terbaik sedunia, sosok yang tidak pernah berhenti mendoakan anaknya, yang selalu memberikan nasihat, kasih sayang, motivasi, selalu

memberikan bantuan baik moril maupun materil dan selalu ada untukku dalam setiap keadaan.

3. Saudara-saudaraku tercinta Eko Prasetyo (kakak laki-laki) yang selalu memberi nasihat dan yang selalu membantu setiap saat, serta adik-adikku Nurhidayati dan Denny Kurniawan.
4. Keluarga besarku, terima kasih atas doa dan dukungannya.
5. Muhamad Arief, sahabat terdekat yang selalu ada kapanpun dibutuhkan, selalu memberikan perhatian, dukungan, nasihat, dan do'anya untukku.
6. Sahabat-sahabat terbaikku, Dwi Hasthika, Astrina, Evi Pilasari, Eva Kurnia Putri, Erda Violita, Lena Leni Anggriyani. Terima kasih sudah menjadi sahabat terbaik untukku. Suka duka yang kita alami bersama akan tersimpan rapi dimemoriku.
7. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan motivasi, tenaga, pikiran, serta perhatian yang luar biasa besarnya baik pada saat perkuliahan maupun pada saat penulisan skripsi ini.
8. Semua pihak yang mendukung dalam penyelesaian skripsi ini Nida, Jarty, Susan, Mega Silvia, Era, Cahya, Banda, dan masih banyak lagi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang memberikan do'a, bantuan dan semangat. Terima Kasih.
9. Almamater kebanggaanku, Universitas Bangka Belitung.

ABSTRACT

Dwi Ria Wandasari. 302 11 11 014. The Effect of Physical Work Environment and Work Discipline on the Employee Performance at PT. Asia Surya Perkasa Pangkalpinang.

The purpose of this study is to review and analyze the effect of physical work environment and work discipline on the employee performance at PT. Asia Surya Perkasa Pangkalpinang either partially or simultaneously.

This is descriptive quantitative research with a total sample of 54 respondents. The sampling technique uses census technique. Independent variable this study consists of physical work environment and work discipline, while dependent variable is employee performance. The test of instrument uses validity and reliability test. While the data analyzing method uses multiple linier regressions with t test and F test.

Based on the result of descriptive research, it can be concluded that variable of physical work environment and work discipline get into high ratings that is in the interval of 3.41 to 4.20. Result in independent variable (X_1) is t_{count} (5.209) T_{table} (2.0086), variable (X_2) t_{count} (3.830) $>$ T_{table} (2.0086). Then, partially variable X_1 has effect on variable Y, variable X_2 also has effect on variable Y partially. F test indicates that F_{count} (19.727) $>$ F_{table} (3.18), while the significance is $0.0000 <$ alpha on the level of significance 0.05, thus H_0 is rejected and H_a is accepted which means that simultaneously independent variable affecting dependent variable significantly. While the coefficient of determination (Adjusted R Square) is 0.414 or 41.4% which means that variable of employee performance can be explained by variable of physical work environment and work discipline.

Keyword: Physical work environment, Work Discipline and Employee performance.

ABSTRAK

Dwi Ria Wandasari. 302 11 11 014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji f.

Hasil penelitian deskriptif dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja masuk kedalam penilaian tinggi, yaitu berada pada interval 3,41-4,20. Variabel independen (X_1) diperoleh $t_{hitung} (5,209) > T_{tabel} (2,0086)$, variabel X_2 $t_{hitung} (3,830) > T_{tabel} (2,0086)$. Maka variabel X_1 berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y, variabel X_2 berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y. Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} (19,727) > F_{tabel} (3,18)$, sedangkan signifikansi adalah $0,000 < \alpha$ pada taraf signifikansi 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel *independen* secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel *dependen* secara signifikan. Sedangkan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,414 atau 41,4% yang berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas semua rahmat dan karunia-Nya yang selalu dilimpahkan kepada penulis dan kita semua. Shalawat serta salam selalu dilimpahkan kepada junjungan besar kita Rasulullah SAW beserta keluarga, para sahabat dan para pengikutnya hingga akhir jaman, amin. Penulisan skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sidang keserjanaan Program S-1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi kebaikan dan kemajuan di masa mendatang serta untuk kepentingan ilmu pengetahuan pada umumnya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, baik berupa ilmu pengetahuan, dukungan moril maupun materil. Untuk itu penulis menyampaikan rasa hormat dan penghargaan serta ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bustami Rahman, MS. selaku Rektor Universitas Bangka Belitung.

2. Ibu Dr. Reniati, S.E. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung dan selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak H. Sumar.,S.E.,M.M, selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Ibu Maya Yusnita, S.E. M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen.
5. Ibu Dian Prihardini Wibawa selaku Dosen Pembimbing Akademik saya, kelas Mn 1 Angkatan 2011.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen beserta staf di lingkungan Universitas Bangka Belitung terutama Fakultas Ekonomi.
7. PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang yang telah memberikan izin serta bantuan untuk melakukan penelitian skripsi ini.
8. Kedua orang tuaku, Kakak dan Adik, serta orang terkasih, terima kasih untuk do'a dan dukungannya yang tiada henti.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan dapat menambah khasanah pengetahuan kita dan semoga dapat memberikan kebanggaan tersendiri bagi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, terutama bagi generasi yang akan datang.

Balun Ijuk, 29 Februari 2016

Penulis,

Dwi Ria Wandasari



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.6 Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1 Pengertian Manajemen	13
2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2 Lingkungan Kerja Fisik	15

2.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	15
2.2.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
2.2.3	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Fisik.....	18
2.3	Disiplin Kerja	18
2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja	18
2.3.2	Fungsi Disiplin Kerja.....	20
2.3.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	21
2.3.4	Tujuan Disiplin Kerja	22
2.3.5	Indikator Kedisiplinan	23
2.3.6	Pendekatan Disiplin.....	25
2.4	Kinerja Karyawan	26
2.4.1	Pengertian Kinerja	26
2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	28
2.4.3	Indikator Kinerja.....	29
2.4.4	Faktor-Faktor Penilaian Kinerja	30
2.5	Penelitian Terdahulu	31
2.6	Kerangka Pemikiran.....	35
2.6.1	Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.6.2	Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.7	Hipotesis.....	38
BAB III	METODE PENELITIAN	40
3.1	Pendekatan Penelitian	40
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.3	Populasi dan Sampel	41
3.3.1	Populasi	41

3.3.2	Sampel	41
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5	Jenis Data	44
3.5.1	Data Primer.....	44
3.5.2	Data Sekunder.....	44
3.6	Definisi Operasional Variabel.....	45
3.7	Teknik Analisis Data.....	47
3.7.1	Analisis Deskriptif dan Analisis Verifikatif	47
3.7.2	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	50
3.7.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
3.7.5	Pengujian Hipotesis	53
3.7.6	Analisis Koefisien Determinasi	54
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	55
4.1.1	Gambaran Umum PT. Asia Surya Perkasa.....	55
4.1.2	Visi dan Misi PT. Asia Surya Perkasa.....	55
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Asia Surya Perkasa	56
4.2	Hasil Penelitian	57
4.2.1	Karakteristik Responden.....	57
4.2.2	Hasil Deskriptif Variabel.....	60
4.3	Hasil Analisis Data	79
4.3.1	Uji Validitas.....	79
4.3.2	Uji Reliabilitas	80
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	81
4.3.4	Analisis Regresi Berganda.....	85
4.3.5	Uji t.....	86

4.3.6 Uji F.....	88
4.3.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	89
4.4 Pembahasan	90
4.4.1 Karakteristik Responden.....	90
4.4.2 Hasil Deskriptif Variabel.....	91
4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	91
4.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	92
4.4.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	94
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran.....	95

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data Karyawan Berdasarkan Nama Cost Center Pada PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang	4
Tabel I.2	Target Main Dealer PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang	5
Tabel I.3	Absensi Ketidakhadiran Karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang	6
Tabel I.4	Hasil Survei Awal Terhadap Karyawan Kantor PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang	7
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu	33
Tabel III.1	Skala Pengukuran Variabel	43
Tabel III.2	Definisi Operasional Variabel	46
Tabel III.3	Kategori Skala	48
Tabel IV.1	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel IV.2	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel IV.3	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	59
Tabel IV.4	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	60
Tabel IV.5	Hasil Penelitian Deskriptif Penunjang Lingkungan Kerja Fisik.....	61
Tabel IV.6	Hasil Penelitian Deskriptif Penunjang Lingkungan Kerja Fisik.....	61
Tabel IV.7	Hasil Penelitian Deskriptif Penunjang Lingkungan Kerja Fisik.....	62
Tabel IV.8	Hasil Penelitian Deskriptif Penunjang Lingkungan Kerja Fisik.....	63
Tabel IV.9	Hasil Penelitian Deskriptif Penunjang Lingkungan Kerja Fisik.....	64
Tabel IV.10	Hasil Penelitian Deskriptif Penunjang Lingkungan Kerja Fisik.....	64

	Kerja Fisik.....	64
Tabel IV.11	Rata-rata Penilaian Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja Fisik.....	65
Tabel IV.12	Hasil Penelitian Deskriptif Disiplin Waktu.....	66
Tabel IV.13	Hasil Penelitian Deskriptif Disiplin Waktu	67
Tabel IV.14	Hasil Penelitian Deskriptif Disiplin Waktu	68
Tabel IV.15	Hasil Penelitian Deskriptif Disiplin Peraturan	68
Tabel IV.16	Hasil Penelitian Deskriptif Disiplin Peraturan	69
Tabel IV.17	Hasil Penelitian Deskriptif Disiplin Prioritas Kerja	70
Tabel IV.18	Hasil Penelitian Deskriptif Disiplin Prioritas Kerja	71
Tabel IV.19	Rata-rata Penilaian Karyawan Terhadap Disiplin Kerja	72
Tabel IV.20	Hasil Penelitian Deskriptif Kualitas	72
Tabel IV.21	Hasil Penelitian Deskriptif Kualitas	73
Tabel IV.22	Hasil Penelitian Deskriptif Kualitas.....	74
Tabel IV.23	Hasil Penelitian Deskriptif Kuantitas.....	74
Tabel IV.24	Hasil Penelitian Deskriptif Kuantitas	75
Tabel IV.25	Hasil Penelitian Deskriptif Ketepatan Waktu	76
Tabel IV.26	Hasil Penelitian Deskriptif Ketepatan Waktu	76
Tabel IV.27	Hasil Penelitian Deskriptif Efektivitas	77
Tabel IV.28	Hasil Penelitian Deskriptif Efektivitas	78
Tabel IV.29	Rata-rata Penilaian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	79
Tabel IV.30	Hasil Uji Validitas.....	80
Tabel IV.31	Hasil Uji Reliabilitas.....	81
Tabel IV.32	Hasil Uji Multikolinieritas.....	83
Tabel IV.33	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	85
Tabel IV.34	Hasil Uji T.....	87
Tabel IV.35	Hasil Uji F.....	89
Tabel IV.36	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Berpikir.....	36
Gambar IV.1	Struktur Organisasi.....	56
Gambar IV.2	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Gambar IV.3	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Gambar IV.4	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	59
Gambar IV.5	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	60
Gambar IV.6	Hasil Uji Normalitas.....	82
Gambar IV.7	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	84

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Data Tabulasi
- Lampiran 3 Hasil Karakteristik Responden
- Lampiran 4 Descriptive Statistic
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji T, Uji F, dan Koefisien Determinasi
- Lampiran 8 Surat Keterangan Riset
- Lampiran 9 Surat Keterangan UPT Pusat Bahasa
- Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 11 Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 12 Hasil Gambar Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (karyawan) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan suatu organisasi dapat berjalan dengan baik atau tidak. Pengembangan SDM merupakan kebutuhan yang harus dilaksanakan untuk kepentingan sekarang atau masa depan perusahaan. Kondisi tersebut menuntut manajemen agar dapat mengembangkan cara baru dan menciptakan suasana kerja yang nyaman untuk mempertahankan karyawan yang memiliki produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada perusahaan.

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal guna menjalankan fungsinya dengan optimal dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku perusahaan di semua tingkat pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerja.

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan termasuk perusahaan. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat

kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan yang baik akan dapat meningkatkan kemajuan dan kelancaran suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja fisik, serta tingkat kedisiplinan karyawan didalam perusahaan. Suatu perusahaan yang ingin berkembang selalu melakukan peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, terutama lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:26), Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi, dan sebagainya).

Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja perusahaan selain lingkungan kerja fisik yaitu disiplin kerja. Menurut penelitian Yoga Arsyenda (2013), menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara kinerja dengan disiplin kerja. Kedisiplinan seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, seperti selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas dan pekerjaan dengan baik, selalu mengikuti apel pagi, dan menaati peraturan-peraturan yang dibuat perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan adanya disiplin karyawan yang tinggi, maka akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan. Disiplin merupakan salah satu unsur penting dalam membangun kinerja organisasi yang efektif, karena dengan adanya disiplin yang baik, maka akan menciptakan suasana kerja tertib, dimana karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

PT. Asia Surya Perkasa (ASP) Kota Pangkalpinang adalah distributor utama sepeda motor honda di Provinsi Bangka Belitung dan merupakan salah satu perusahaan dari group PT. Tunas Ridean Tbk. Dalam aktivitas bisnisnya PT. Asia Surya Perkasa bekerja sama dengan Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) PT.

Astra Honda Motor (AHM). PT. Asia Surya Perkasa bergerak di jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan suku cadang sepeda motor Honda di Bangka Belitung. Berikut ini tabel data karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang.

Tabel. I.1 Data Karyawan Berdasarkan Jabatan pada PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang.

No	Jabatan	Laki-Laki	Perempuan
1	General Manager	1	-
2	Supervisor	4	4
3	Staff	30	15
	Jumlah	35	19

Sumber : Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan dari tabel I.1 diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 3 jabatan pada PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang dengan jumlah karyawan sebanyak 54 orang, yang diantaranya terdapat 35 orang laki-laki dan 19 orang perempuan.

Permasalahan yang dihadapi PT. Asia Surya Perkasa pada saat ini berdasarkan wawancara dan pengamatan yang dilakukan yaitu rendahnya capaian kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data target pencapaian kinerja yang ada di PT Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang yakni sebagai berikut:

Tabel I.2 Target Main Dealer PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang

No	Indikator Kinerja	Target	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1.	Penjualan eceran (unit)	1.918	1.249	1.070	1.024	1.114	1.111	1.252	1.366
2.	Honda grosir (unit)	1.938	1.063	1.254	1.406	959	1.276	1.006	566
3.	Rasio kinerja pelayanan (%)	48,5	36	46	43	41	44	41	45
4.	Layanan kunjungan	6	-	-	-	1	1	6	4
5.	Pelatihan pemasaran (orang)	34	-	-	-	-	16	-	-
6.	Pelatihan pelayanan pelanggan (orang)	35	17	20	-	18	-	-	-

Sumber : diolah peneliti, 2015

Dari tabel I.2 dapat kita lihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu tidak tercapainya target yang diberikan oleh pihak perusahaan, dimana target yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai oleh karyawan.

Rendahnya pencapaian kinerja pada PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang di duga diakibatkan oleh kondisi lingkungan kerja pada kantor PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang yang kurang nyaman dikarenakan ruang kerja yang panas, sirkulasi udara yang kurang baik, tingkat kebisingan yang tinggi dan peralatan pendukung kantor yang seadanya. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan inilah yang menurunkan semangat kerja dan akhirnya kinerja karyawan pun ikut menurun.

Selain Lingkungan Kerja Fisik, masalah lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja PT. Asia Surya Perkasa adalah disiplin kerja, hal tersebut

dibuktikan dengan banyaknya tingkat ketidakhadiran karyawan. Berikut ini adalah absensi ketidakhadiran karyawan PT. Asia Surya Perkasa.

Tabel I.3 Absensi Ketidakhadiran Karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang Pada Bulan Mei-Juli Tahun 2015

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Keterangan			Tingkat Absensi (%)
				Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Alpa (Orang)	
1	Mei	54	23	11	9	8	2,25
2	Juni	54	25	17	11	14	3,11
3	Juli	54	25	12	8	13	2,44

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan dari tabel I.3 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat absensi setiap bulan selalu mengalami perubahan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan juni, dimana dari jumlah karyawan sebanyak 54 orang dengan hari kerja efektif selama 25 hari, tingkat absensi karyawan sebesar 3,11 %, pegawai yang tidak masuk kerja karena sakit sebanyak 17 orang, izin sebanyak 11 orang dan alpa sebanyak 14 orang, hal ini tentu saja tidak baik untuk sebuah organisasi.

Selain banyaknya tingkat ketidakhadiran karyawan, berdasarkan hasil pengamatan peneliti juga menemukan bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan, mereka sering mengobrol pada saat jam kerja dan ada juga yang tidak berada ditempat pada saat jam kerja.

Selain dengan data yang diperoleh dari objek penelitian, survei awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang bertujuan untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan terhadap 15 orang karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang.

Tabel I.4 Hasil Survei Awal terhadap karyawan Kantor PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	PERSENTASE (%)
1	Apakah kondisi lingkungan kerja perusahaan sudah sangat baik sehingga dapat bekerja dengan baik ?	Ya : 5 Ragu-ragu : 3 Tidak : 7	Ya : 33% Ragu-ragu : 20% Tidak : 47%
2	Apakah kelengkapan fasilitas fisik yang tersedia diperusahaan dapat menunjang dalam bekerja dengan optimal ?	Ya : 4 Ragu-ragu : 5 Tidak : 6	Ya : 27% Ragu-ragu : 33% Tidak : 40%
3	Apakah pihak perusahaan selalu memberikan fasilitas dalam bekerja dengan baik ?	Ya : 3 Ragu-ragu : 4 Tidak : 8	Ya : 20% Ragu-ragu : 27% Tidak : 53%
4	Apakah seluruh karyawan mematuhi aturan yang telah ditetapkan ?	Ya : 3 Ragu-ragu : 6 Tidak : 6	Ya : 20% Ragu-ragu : 40% Tidak : 40%
5	Apakah seluruh peraturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan dapat dipahami oleh seluruh karyawan ?	Ya : 5 Ragu-ragu : 3 Tidak : 7	Ya : 33% Ragu-ragu : 20% Tidak : 47%
6	Apakah seluruh karyawan perusahaan telah bekerja sesuai target yang telah ditentukan ?	Ya : 2 Ragu-ragu : 9 Tidak : 4	Ya : 13% Ragu-ragu : 60% Tidak : 27%

Sumber: data diolah peneliti 2015

Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan pertama didapat distribusi jawaban responden pada kategori ya berjumlah 5 responden (33%), jawaban responden pada kategori ragu-ragu berjumlah 3 responden (20%), dan jawaban responden pada kategori tidak berjumlah 7 responden (47%).

Jawaban responden pada pernyataan kedua didapat distribusi jawaban responden pada kategori ya berjumlah 4 responden (27%), jawaban responden pada kategori ragu-ragu berjumlah 5 responden (33%), dan jawaban responden pada kategori tidak berjumlah 6 responden (40%).

Jawaban responden pada pernyataan ketiga didapat distribusi jawaban responden pada kategori ya berjumlah 3 responden (20%), jawaban responden

pada kategori ragu-ragu berjumlah 4 responden (27%), dan jawaban responden pada kategori tidak berjumlah 8 responden (53%).

Jawaban responden pada pernyataan keempat didapat distribusi jawaban responden pada kategori ya berjumlah 3 responden (20%), jawaban responden pada kategori ragu-ragu berjumlah 6 responden (40%), dan jawaban responden pada kategori tidak berjumlah 6 responden (40%).

Jawaban responden pada pernyataan kelima didapat distribusi jawaban responden pada kategori ya berjumlah 5 responden (33%), jawaban responden pada kategori ragu-ragu berjumlah 3 responden (20%), dan jawaban responden pada kategori tidak berjumlah 7 responden (47%).

Jawaban responden pada pernyataan keenam didapat distribusi jawaban responden pada kategori ya berjumlah 2 responden (13%), jawaban responden pada kategori ragu-ragu berjumlah 9 responden (60%), dan jawaban responden pada kategori tidak berjumlah 4 responden (27%).

Berdasarkan hasil persentase jawaban responden diatas terlihat bahwa banyak responden yang menjawab tidak dan ragu-ragu sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang.

Setelah melakukan survei awal, peneliti menduga terdapat permasalahan kinerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja. Inilah yang mendorong peneliti sehingga tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan judul:

“ Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja di PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang ?
4. Apakah lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang ?

1.3 Batasan Masalah

Dalam rangka untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan, batasan penelitian meliputi :

1. Penelitian ini dibatasi dengan hanya meneliti di PT. Asia Surya Perkasa kota Pangkalpinang.
2. Pembahasan penelitian ini dibatasi hanya mengenai Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Memberikan gambaran mengenai Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja, serta kinerja karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang.
2. Mengetahui dan mendapatkan kajian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang.
3. Mengetahui dan mendapatkan kajian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang.
4. Mengetahui dan mendapatkan kajian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.