

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Serta Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya

Isnainiyah havidzah

Universitas Negeri Surabaya

havizdah@gmail.com

### Abstract

*PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya is a company engaged in the field of information and telecommunications should be ready with the development of business competition in the field of information and telecommunications today's fierce tang. Human resources is essential in a company and consciousness to behave discipline by employees in the work required by each company included in PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya. Besides working discipline Another important factor is the physical work environment and non-physical work environment. Physical work environment and non-physical work environment will impact on the performance of employees in improving job duties and responsibilities.*

*This study aimed to analyze the influence of labor discipline and physical work environment as well as non-physical work environment on employee performance. The Sample used in this study amounted to 50 employees of PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya. The analysis technique used dlam this study were multiple linear regression using SPSS version 18.0*

*These results indicate that individual labor discipline positive significant effect on the performance of employees of PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya, variable physical working environment individually positive significant effect on the performance of employees of PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya and work environment variables non-physical individually significant effect positif the performance of employees of PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya. Together simultaneously or work discipline and physical work environment as well as non-physical work environment has a significant positive effect.*

**Keyword:** *work disclipine, physical work environment, working non physical environment , employe performance*

### PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini setiap perusahaan berupaya untuk menunjukkan keunggulan keunggulannya agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerjanya secara optimal sehingga diharapkan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai(Musyaya,2013).

Keberhasilan perusahaan mempertahankan keberadaannya di dunia bisnis, tidak lepas dari tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Proses pencapaian tujuan ini tentunya tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana operasi yang tersedia, canggihnya teknologi, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Aspek sumber daya manusia

memegang peranan yang sangat penting, oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, agar para karyawan mempunyai prestasi kerja dan kinerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Azizah dan Troena, 2013).

Dalam ruang lingkup pengembangan kerja karyawan terdapat poin penting dalam membina sikap karyawan di suatu perusahaan yaitu penilaian terhadap sikap, apakah karyawan tersebut disiplin menjalankan tugas-tugasnya atau tidak. Faktor disiplin ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan mengingat banyak para karyawan yang melanggar tata tertib dan aturan yang dibuat oleh suatu perusahaan(Logahan, 2009).

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan

merupakan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Hasibuan (2003) dalam Suwondo dan Sutanto (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik adalah apabila karyawan mematuhi peraturan, yakni karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur.

Menurut Davis (2002) dalam Octarina (2013) Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik .

Selain disiplin kerja faktor lain yaitu lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik ( tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik) , serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:1), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab (Soelehan dan Sukaartaatmadja, 2009). Untuk menentukan karyawan yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Penelitian yang dilakukan Suwondo dan Sutanto (2015) menunjukkan hasil disiplin kerja membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Octarina (2013) yang, menunjukkan hasil disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja pegawai Dinas Kebudayaan Paariwisata Pemuda dan

Olahraga kabupaten Sarolangun tidak mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpedulian dan ketidaktahuan karyawan. Dari Hasil penelitian Suwondo dan Sutanto (2015) dan penelitian Octarina (2013) tersebut menunjukkan adanya *research gap*.

Menurut Setiyadi dkk. (2015) menunjukkan hasil secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Samson *et al.* (2015) menunjukkan hasil secara parsial lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian Sukamto dkk. (2014) dan Samson *et al.* (2015) tersebut menunjukkan adanya *research gap*.

Menurut Sukamto dkk. (2013) hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja pegawai pada badan ketahanan pangan dan pelaksana penyuluh daerah kota Samarinda, tidak sejalan dengan penelitian menurut Norianggono dkk. (2014) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian Sukamto, dkk (2014) dan Norianggono, dkk (2014) menunjukkan adanya *research gap*.

Peneliti memilih PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya adalah satu-satunya BUMN telekomunikasi serta penyelenggara layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia berhasil menerapkan kedisiplinann karyawan yang baik dan lingkungan kerja fisik serta non fisik. Hal ini terbukti berdasarkan wawancara dengan bapak Suradi dari bagian asisten manager HR karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya sudah banyak karyawan yang mampu menaati peraturan-peraturan seperti datang tepat waktu pada pukul 08.00 WIB dan pulang pada pukul 17.00 WIB, kerapian dalam berpakaian selalu menggunakan busana yang ditentukan oleh PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya dan selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Selain itu dari hasil wawancara mengenai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya sudah sangat nyaman dan hampir tidak ada keluhan dikarenakan fasilitas ruangan kantor sudah sangat memadai bagi karyawan seperti penerangan yang cukup, area kerja yg sudah tertata rapi, tingkat kebersihan yang terjaga, suhu ruangan yang terjaga dan tidak ada gangguan suara bising pada saat jam kerja. Untuk hasil wawancara mengenai lingkungan kerja non fisik PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya cukup kondusif dimana hampir tidak ada perselisihan antara sesama karyawan, maupun hubungan atasan dengan bawahan terjaga baik sehingga mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Serta Lingkungan Kerja Non fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya**”.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Teori Disiplin Kerja

Menurut pendapat Handoko (2001:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Sedangkan Menurut Suwondo dan Sutanto (2015) Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan kekecewaan, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan dari instansi baik tertulis maupun tidak tertulis.

### Pengukuran Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002) Hasibuan (2003) dalam Suwondo dan Sutanto (2015) diantaranya sebagai berikut:

- 1) Ketepatan Waktu Kerja
- 2) Kerapian Berpakaian
- 3) Kepatuhan pada Peraturan Perusahaan
- 4) Tanggung Jawab

### Teori Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Setiyadi *et al.* (2015) Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan.

Sedangkan menurut Moekijat dalam Sukanto (2013) Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara bising suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi atau keadaan yang berbentuk fisik disekitar ruangan kerja.

### Pengukuran Lingkungan Kerja Fisik

Terdapat indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja fisik Menurut Setiyadi *et al.* (2015) yaitu:

1. Penerangan ruangan yang cukup
2. Distribusi cahaya yang merata
3. Kelancaran sirkulasi udara
4. Suhu ruangan yang terjaga
5. Tingkat kebisingan
6. Tingkat kesesuaian pemberian warna
7. Tingkat kebersihan
8. Pelatihan K3
9. Penyediaan peralatan K3

### Teori Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:26) dalam Norianggono (2014) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### Pengukuran Lingkungan kerja Non Fisik

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti dalam Norianggono(2014) :

1. Hubungan dengan atasan
2. Hubungan dengan sesama rekan kerja
3. Hubungan dengan bawahan

### Teori Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Suwondo dan Sutanto (2015) Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan karyawan yang diukur secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai dengan cara memberikan kontribusi baik positif maupun negatif dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.

### **Pengukuran Kinerja Karyawan**

Adapun indikator untuk mengukur Kinerja Karyawan menurut Bangun (2012) dan Sutrisno (2009) dalam Suwondo dan Sutanto (2015) sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Tingkat inisiatif karyawan
3. Kemampuan karyawan dalam bekerja sama

Dari teori-teori diatas dan tujuan penelitian maka berikut hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

$H_1 =$  Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya

$H_2 =$  Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya.

$H_3 =$  Lingkungan kerja Non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya

$H_4 =$  Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Serta Lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada selanjutnya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang penelitian. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2008).

Sumber data yang digunakan merupakan data primer yang di dapatkan dari penyebaran kuisioner langsung pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya serta data sekunder yang berasal penelusuran dokumen perusahaan, publikasi informasi perusahaan melalui website resmi perusahaan.

Populasi penelitian ini adalah 291 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya, dengan sampel sebanyak 50 karyawan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu disiplin kerja sebagai variabel independen dengan pengertian semua Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan.

Terdapat 4 Indikator menurut Singodimedjo (2002) Hasibuan (2003) dalam Suwondo dan Sutanto (2015) untuk mengukur disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu Kerja
2. Kerapian Berpakaian
3. Kepatuhan pada Peraturan Perusahaan
4. Tanggung Jawab

Variabel independen yang ke dua yaitu lingkungan kerja fisik dengan pengertian Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada di sekitar karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya dan memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan (Setiyadi dkk, 2015).

Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik sesuai dengan teori yang dikeukakan oleh (Setiyadi dkk, 2015), yaitu:

1. Penerangan ruangan yang cukup
2. Distribusi cahaya yang merata
3. Kelancaran sirkulasi udara
4. Suhu ruangan yang terjaga
5. Tingkat kebisingan
6. Tingkat kesesuaian pemberian warna
7. Tingkat kebersihan
8. Pelatihan K3
9. Penyediaan peralatan K3

Variabel independen yang ke tiga lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya (Norianggono dkk, 2014).

Adapun indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti dalam Norianggono (2014) :

1. Hubungan dengan atasan
2. Hubungan dengan sesama rekan kerja
3. Hubungan dengan bawahan

Kinerja karyawan sebagai variabel dependen dengan pengertian hasil pekerjaan karyawan yang diukur secara kualitatif dan kuantitatif PT. Telkomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya yang dicapai dengan cara memberikan kontribusi baik positif maupun negatif dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Suwondo dan Sutanto, 2015).

Adapun indikator untuk mengukur Kinerja Karyawan menurut Bangun (2012) dan Sutrisno (2009 ) dalam Suwomdo dan Sutanto (2015) sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Tingkat inisiatif karyawan
3. Kemampuan karyawan dalam bekerja sama

Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi linier berganda. Sebelum analisis regresi linier berganda, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan tujuan mengetahui apakah item pernyataan tersebut valid dan reliabel, lalu dilakukan analisis deskriptif untuk memudahkan pembaca untuk mengetahui data yang disajikan.

**HASIL**

Karakteristik Responden untuk menggambarkan masing-masing karakteristik karyawan yang didasarkan pada usia, jenis kelamin, dan masa kerja.

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden**

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	<30 tahun	6	10%
	30-40 tahun	7	14%
	41-50 tahun	15	30%
	>50 tahun	22	44%
	Total	50	100%
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	33	66%
	Perempuan	17	34%
	Total	50	100%
3	Masa Bekerja		
	<5 tahun	5	10%
	5-10 tahun	0	0%
	< 10-15 tahun	9	18%
	< 15-20 tahun	7	14%
	<20 tahun	29	58%
	Total	50	100%

Sumber: Data Penelitian, Diolah

**a. Usia**

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden dari karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya yang memiliki usia <30 tahun berjumlah 6 orang atau 10 %. Responden dengan usia antara 30-40 tahun berjumlah 7 orang atau 14%. Kemudian di usia 41-50 tahun berjumlah 15 Orang atau 30 %. Untuk usia >51 tahun berjumlah 22 orang atau 44%.

**b. Jenis Kelamin**

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa total seluruh responden adalah 50 orang karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya. Subjek penelitian terdiri dari 33 orang laki-laki atau

66% dari keseluruhan subjek, serta 17 orang perempuan atau 34% dari keseluruhan subjek.

**c. Masa Bekerja**

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa masa bekerja selama  $\leq 5$  tahun sebanyak 5 orang atau 10. Responden dengan masa bekerja  $>10-15$  tahun sebanyak 9 orang atau 18%. Responden dengan masa bekerja  $> 15-20$  tahun sebanyak 7 orang atau 14%. Responden dengan masa bekerja  $>20$  tahun sebanyak 29 orang atau 58%. Hasil ini memberikan informasi bahwa mayoritas karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya memiliki masa kerja selama  $> 20$  tahun, yaitu sebanyak 29 orang atau 58%.

**Hasil Statistik Rata-Rata**

**Disiplin Kerja**

Nilai rata-rata indikator yang berada pada range 3,68-5,00 dan memiliki nilai total rata-rata variabel sebesar 3,73 yang berarti variabel disiplin kerja berada pada kriteria tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terletak pada indikator tanggung jawab yakni sebesar 3,89. Data tersebut menggambarkan bahwa pegawai PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya memiliki sikap disiplin yang baik mengenai berbagai aturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

**Lingkungan Kerja Fisik**

Nilai rata-rata indikator yang berada pada range 3,68-5,00 dan memiliki nilai total rata-rata variabel sebesar 3,68 yang berarti variabel lingkungan kerja fisik berada pada kriteria tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terletak pada indikator tingkat kebisingan sebesar 4,02. Data tersebut menggambarkan bahwa pegawai PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya sudah sangat baik sehingga karyawan nyaman dalam bekerja.

**Lingkungan Kerja Non Fisik**

Nilai rata-rata indikator yang berada pada range 2,34-3,67 dan memiliki nilai total rata-rata variabel sebesar 3,59 yang berarti variabel lingkungan kerja non fisik berada pada kriteria sedang. Nilai rata-rata tertinggi terletak pada indikator hubungan dengan bawahan yakni sebesar 3,71. Data tersebut menggambarkan bahwa pegawai PT

Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya memiliki hubungan yang cukup baik atasan dengan bawahan dan hubungan sesama karyawan.

**Kinerja Karyawan**

Nilai rata-rata indikator yang berada pada range 2,34-3,67 dan memiliki nilai total rata-rata variabel sebesar 3,67 yang berarti variabel kinerja karyawan berada pada kriteria sedang. Nilai rata-rata tertinggi terletak pada indikator tingkat inisiatif karyawan yakni sebesar 3,74. Data tersebut menggambarkan bahwa pegawai PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya memiliki kinerja yang cukup baik.

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah indikator dinyatakan valid dan dapat mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan bantuan software SPSS 18.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

VARIABEL	r-hitung	r-tabel	KETERANGAN
Disiplin Kerja (X1)			
X1.1	0,706	0,2845	Valid
X1.2	0,809		Valid
X1.3	0,799		Valid
X1.4	0,537		Valid
X1.5	0,723		Valid
X1.6	0,796		Valid
X1.7	0,708		Valid
X1.8	0,836		Valid
X1.9	0,558		Valid
X1.10	0,631		Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X2)			
X2.1	0,791	0,2845	Valid
X2.2	0,827		Valid
X2.3	0,628		Valid
X2.4	0,719		Valid
X2.5	0,575		Valid
X2.6	0,760		Valid
X2.7	0,711		Valid
X2.8	0,775		Valid
X2.9	0,649		Valid

Lingkungan Kerja non Fisik (X3)			
X3.1	0,835	0,2845	Valid
X3.2	0,571		Valid
X3.3	0,438		Valid
X3.4	0,689		Valid
X3.5	0,782		Valid
X3.6	0,799		Valid
X3.7	0,820		Valid
Kinerja karyawan (Y)			
Y1.1	0,821	0,2845	Valid
Y1.2	0,650		Valid
Y1.3	0,683		Valid
Y1.4	0,578		Valid
Y1.5	0,583		Valid
Y1.6	0,495		Valid
Y1.7	0,660		Valid

Sumber: *Result SPSS 18*

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai r-hitung seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian > dari r tabel (0,284). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam kuisioner penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen merujuk kepada konsistensi hasil perekaman data (pengukuran) jika instrumen itu digunakan oleh orang atau kelompok orang yang sama dalam waktu berlainan, atau kalau instrumen itu digunakan oleh orang atau kelompok orang yang berbeda dalam waktu yang sama atau dalam waktu yang berlainan.. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas penelitian ini

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,890	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja fisik	0,879		Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,840		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,760		Reliabel

Sumber: *Result SPSS 18*

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Sehingga, dapat

disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.144	2.703		1.533	.132		
	TOTALX1	.189	.051	.361	3.673	.001	.933	1.071
	TOTALX2	.169	.053	.310	3.167	.003	.942	1.062
	TOTALX3	.350	.073	.462	4.766	.000	.960	1.042

a. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel X1 bernilai 0,933, variabel X2 bernilai 0,942, dan variabel X3 bernilai 0,960 yang seluruhnya lebih kecil dari 0,10. Kemudian terlihat bahwa nilai VIF variabel X1 bernilai 1,071, variabel X2 bernilai 1,062, dan variabel X3 bernilai 1,042 yang seluruhnya lebih kecil dari 10. Dari kedua hal tersebut dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolinieritas atau tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.186E-16	2.703		.000	1.000
	TOTALX1	.000	.051	.000	.000	1.000
	TOTALX2	.000	.053	.000	.000	1.000
	TOTALX3	.000	.073	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: *Result SPSS 18*

Berdasarkan tabel 5 diatas hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara ketiga variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil uji Normalitas

Tabel 6

Hasil uji Normalitas( *one sample kolmogrov-sminov*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13238492
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.144
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		1.020
Asymp. Sig. (2-tailed)		.249

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan pada tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* 1,020 dan *Asymp sig (2-tiled)* sebesar 0,249 > 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa residual memiliki distribusi normal dan asumsi linier berganda terpenuhi.

Hasil Uji Linieritas

Tabel 7

Hasil Uji Linieritas

VARIABEL	LINIERITAS	STANDART	KETERANAGAN
Kinerja*Disiplin Kerja	0,00	0,05	Linear
Kinerja*Lingkungan kerja Fisik	0,01	0,05	Linear
Kinerja*Lingkungan Kerja Non Fisik	0,00	0,05	Linear

Dari hasil pada tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dibawah 0,05 dapat disimpulkan bahwa antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear. Begitu juga lingkungan kerja fisik dan kinerja mempunyai nilai signifikansi 0,01 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat hubungan linier. Selain itu lingkungan kerja non fisik dan kinerja yang mempunyai nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti juga terdapat hubungan linier.

Hasil Uji Lineier Berganda

Tabel 8

Hasil Estimasi Koefisien Regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.144	2.703		1.533	.132
TOTALX1	.189	.051	.361	3.673	.001
TOTALX2	.169	.053	.310	3.167	.003
TOTALX3	.350	.073	.462	4.766	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: *Result SPSS 18*

Berdasarkan tabel 8 diatas maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,144 + 0,189X1 + 0,169X2 + 0,350X3 + ei$$

Berdasarkan pada rumus model regresi linier berganda diatas, dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta ( $\alpha$ )

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa konstanta ( $\alpha$ ) bernilai positif yakni 4,144. Nilai yang positif tersebut dapat diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 4,144.
- Koefisien Regresi untuk variabel disiplin kerja( X1)

Variabel disiplin kerja(X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Surabaya sebesar 0,189. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk disiplin kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,189.
- Koefisien Regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2)

Variabel lingkungan kerja fisik (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Surabaya sebesar 0,169. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja fisik akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,169.
- Koefisien Regresi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X3)

Variabel lingkungan kerja non fisik (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Surabaya sebesar 0,350. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja non fisik akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,350.

Hasil Uji Parsial (t)

Tabel 9  
Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.144	2.703		1.533	.132		
	TOTALX1	.189	.051	.361	3.673	.001	.933	1.071
	TOTALX2	.169	.053	.310	3.167	.003	.942	1.062
	TOTALX3	.350	.073	.462	4.766	.000	.960	1.042

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: *Result SPSS 18*

Dari tabel 9 di atas diketahui bahwa seluruh variabel bernilai positif dan memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel serta signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen secara parsial.

Hasil Uji Simultan (F)

Tabel 10  
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.074	3	104.691	21.614	.000 <sup>a</sup>
	Residual	222.806	46	4.844		
	Total	536.880	49			

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: *Result SPSS 18*

Dari tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung 21,614 > dari nilai F tabel yakni 2,81. Hal ini berarti seluruh variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Kemudian nilai

signifikansi pada tabel di atas  $0,000 < \text{nilai alpha}$  yang digunakan yakni 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 11  
Nilai R Square

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 <sup>a</sup>	.585	.558	2.20082	2.573

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: *Result SPSS 18*

Pada tabel 11 di atas, dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar  $0,558 = 56\%$  Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik dapat menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar  $0,558 = 56\%$  Sedangkan sisanya  $0,442 = 44\%$  dijelaskan oleh variasi variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Dari hasil uji deskriptif disiplin kerja diketahui bahwa nilai variabel 3,73 yang berarti pada kriteria tinggi, yang mengindikasikan bahwa kedisiplinan di PT Telekomunikasi Indonesia Surabaya Tbk Witel Surabaya sudah sangat baik yang berarti indikator ketepatan waktu kerja, kerapian berpakaian, kepatuhan pada peraturan dan tanggung jawab merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya.

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara yang didapatkan menurut bapak Suradi selaku asisten manager HRD PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya kedisiplinan karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya sudah sangat baik ditunjukkan dengan selalu datang tepat waktu pada pukul 08.00 WIB, makan siang pada jam istirahat dan melaksanakan ibadah sholat dhuhur (bagi

yang beragama muslim. Hal tersebut sesuai dengan makna disiplin kerja menurut Hasibuan (2003) dalam Suwondo dan Sutanto (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik adalah apabila karyawan mematuhi peraturan, yakni karyawan yang datang tepat waktu, tertib dan teratur.

Mengenai kerapian berpakaian, kerapian karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya cukup baik yaitu selalu menggunakan seragam yang ditentukan atau dijadwalkan oleh perusahaan yaitu pada hari senin diminggu pertama menggunakan seragam Telkom berwarna putih, pada hari senin diminggu kedua menggunakan seragam Telkom berwarna abu-abu, untuk hari selasa sampai hari kamis menggunakan bebas tetapi rapi dan pada hari jumat memakai batik.

Tidak hanya ketepatan waktu dan kerapian berpakaian, apabila karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya tidak masuk kerja karena sakit atau ada keperluan lain karyawan selalu memberikan informasi melalui pesan sms pada rekan kerjanya untuk disampaikan kepada atasan, selain mengirim pesan pada rekan karyawan yang tidak masuk karena sakit atau ada keperluan lain karyawan wajib memberikan surat keterangan tidak masuk kerja.

Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan seperti memasukan informasi pelanggan (alamat, nomor telepon dan alamat e-mail) kedalam database, membuat laporan keuangan dan membuat kontrak kerja untuk karyawan, pekerjaan tersebut selalu diselesaikan tepat waktu.

Selanjutnya jawaban responden mengenai disiplin kerja adalah pernyataan "saya kembali ke tempat kerja sebelum jam istirahat berakhir" dengan nilai rata-rata 3,46 dimana termasuk kategori sedang. Pada kenyataannya karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya masih ada karyawan yang tidak kembali ketempat kerja pada saat jam sesudah jam istirahat berakhir dikarenakan karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya memang memanfaatkan jam istirahat untuk melepaskan penatnya setelah mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh atasan dan biasanya karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya menggunakan jam istirahat makan siang di luar lingkungan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya sehingga pada saat jam masuk kerja setelah jam istirahat karyawan telah memasuki tempat kerja.

Penelitian ini juga didukung oleh teori Suwondo dan Sutanto (2015) adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan. Selain itu hasil penelitian ini

juga didukung oleh Swondo dan Sutanto (2015) dimana hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Dari pembahasan diatas maka dapat disimpulkan h1 dari Hipotesis 1 pada penelitian ini diterima, disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya.

### **Pengaruh Lingkungan kerja Fisik Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga semakin baik lingkungan kerja fisik, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Dari hasil uji deskriptif lingkungan kerja fisik diketahui bahwa nilai variabel 3,68 yang berarti pada kriteria tinggi, yang menunjukkan bahwa penerangan yang cukup, kelancaran sirkulasi udara, suhu ruangan yang terjaga, tingkat kebisingan, pemberian warna, tingkat kebersihan, pelatihan K3 dan penyediaan alat K3 merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara yang didapatkan menurut bapak Suradi selaku asisten manager HRD PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya memiliki lingkungan kerja fisik yang sangat baik dan nyaman dimana hampir tidak ada keluhan dari karyawan karena fasilitas ruangan kantor yang sudah memadai seperti penerangan yang cukup tidak kurang dan tidak berlebihan membuat karyawan tidak malas dalam menyelesaikan tugasnya, area kerja yang sudah tertata rapi, karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya selalu menjaga kebersihan dilingkungan kerja ditunjukkan dengan selalu membuang sampah pada tempatnya dan petugas kebersihan yang selalu setiap saat menyapu dan mengepel lantai.

Kemudian tidak ada gangguan suara bising pada saat jam kerja dimana karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya tidak membuat suara gaduh saat jam kerja berlangsung. Selain tidak membuat gaduh, ruang kerja PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya tidak berdekatan langsung dengan jalan raya. Hal tersebut membuat karyawan merasa puas dan merasa diperhatikan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya.

Lalu mengenai pelatihan K3 menurut bapak Suradi selaku asisten manager HRD PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya merasa sudah cukup baik

ditunjukkan dengan nilai mean item yaitu 3,58 yang berarti termasuk dalam kriteria sedang, berdasarkan hasil wawancara pelatihan K3 diberikan setiap enam bulan sekali untuk pegawai yang masa kerjanya kurang dari 1 sampai 5 tahun. Pelatihan K3 berbentuk simulasi tanggap darurat bencana kebakaran di Witel Surabaya, simulasi tanggap bencana alam gempa bumi, seminar K3 yang dilaksanakan setiap dua bulan sekali.

Hal tersebut tersebut sesuai dengan teori menurut Sedarmayanti (2009) dalam Setiyadi dkk. (2015) dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat.

Hasil tersebut juga didukung oleh teori menurut Rivai (2004) menjelaskan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai peran dalam perusahaan, untuk menghasilkan atau memaksimalkan kinerja seorang karyawan, peran lingkungan fisik dan lingkungan non fisik sangat mempengaruhi individual setiap karyawan.

Penelitian ini juga didukung oleh teori Setiyadi, dkk (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada dan memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung disekitar karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Norianggono, dkk (2014) dimana hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Dari pembahasan diatas maka dapat disimpulkan h1 dari Hipotesis 2 pada penelitian ini diterima, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Dari hasil uji deskriptif lingkungan kerja non fisik diketahui bahwa nilai variabel 3,59 yang berarti pada kriteria sedang, yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya memiliki hubungan yang cukup baik dengan atasan, sesama karyawan dan pemimpin.

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara yang didapatkan menurut bapak Suradi selaku asisten manager HRD PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya

hubungan karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya cukup baik atau cukup stabil dimana hampir tidak pernah terjadi perselisihan diantara karyawan. Tidak hanya hubungan antara karyawan di kantor yang cukup baik hubungan karyawan dengan rekan kerja yang dimutasi, karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya masih memiliki hubungan yang cukup baik.

Mengenai hubungan atasan dengan bawahan di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya ini memiliki hubungan yang cukup baik sebagaimana layaknya hubungan antara atasan dengan bawahan. Pemimpin juga menghargai kinerja bawahan dalam melaksanakan tugasnya .

Hal ini dikarenakan lingkungan kerja non fisik menjadi hal yang penting pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya. Lingkungan kerja non fisik yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik dan akan mempermudah karyawan melaksanakan tugas yang telah diberikan perusahaan.

Hal tersebut sesuai dengan definsi Norianggono dkk. (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa teori Setiyadi dkk. (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini dikarenakan, lingkungan kerja non fisik merupakan komunikasi antara atasan dan bawahan.

Penelitian ini juga didukung oleh teori Norianggono, dkk (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Setiyadi, dkk (2015) dimana hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Dari pembahasan diatas maka dapat disimpulkan h1 dari Hipotesis 3 pada penelitian ini diterima, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya.

### **Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *R square* sebesar 0,558. Hal ini menunjukkan bahwa 56% dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) serta lingkungan kerja fisik (X3), sedangkan sisanya 0,442 atau 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Nilai koefisien

determinasi *R Square* sebesar 0,442 atau dalam persentase 44%.

Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 44% maka hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik yang baik, karyawan akan selalu memberikan kinerja yang terbaik, sehingga dapat membuat perusahaan mencapai target yang diinginkan. Dengan kata lain disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya .

Meningkatnya kinerja karyawan karena karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya selalu menaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan seperti menyelesaikan tugas tepat waktu, datang tepat waktu yang telah dijadwalkan dan selalu memakai seragam yang telah ditentukan serta berpakaian rapi.

Selain itu meningkatnya kinerja karyawan juga karena perusahaan memberikan lingkungan kerja fisik yang baik bagi karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya antara lain, penerangan yang cukup, suhu udara yang terjaga, kebersihan yang terjaga, menyediakan peralatan K3 dan memberikan pelatihan K3, tempat kerja yang nyaman jauh dari suara bising.

Dengan adanya kedisiplinan kerja yang baik dan lingkungan kerja fisik yang baik, maka karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya semakin meningkatkan kinerjanya karena hubungan karyawan terjalin baik, jika hubungan karyawan terjalin baik maka suasana kerja akan sangat kondusif. Dengan terciptanya suasana kondusif dapat mengurangi terjadinya konflik antar karyawan yang akan membuat suasana kerja kurang kondusif dan akan membuat kinerja menuru. Sehingga disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik yang berlaku di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil yang telah diperoleh dari penelitian dan pembahasan, makadapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawannya juga akan semakin baik.

2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawannya juga akan semakin baik.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawannya juga akan semakin baik
4. Disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya.

## SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah diketahui sebelumnya, maka penulis memaparkan beberapa sebagai berikut

1. Mengenai disiplin kerja pada pernyataan” saya kembali ke tempat kerja sesudah jam istirahat berakhir”dengan nilai rata-rata 3,46 dimana termasuk kategori sedang. Sehingga disarankan untuk PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya meningkatkan lagi kedisiplinan ketepatan waktu kembali ketempat kerja sesudah jam istirahat dengan cara memberikan surat peringatan, jika karyawan mengulangi lagi hendaknya diberikan sanksi.
2. Mengenai lingkungan kerja fisik, pemberian warna pada ruang kerja sebaiknya PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel mendesain ruang bekerja seunik mungkin misalnya menambahkan wallpaper, mendesain tata properti yang unik untuk memaksimalkan kinerja karyawan.
3. Mengingat indikator lingkungan kerja non fisik pada pernyataan “ pemimpin memberikan pengarahan yang jelas sebelum memberikan tugas” dengan nilai 3,32 dimana dalam kriteria sedang . Sehingga disarankan untuk pemimpin atau atasan hendaknya lebih jelas lagi dalam memberikan pengarahan atau informasi berupa melakukan orientasi tentang tugas yang akan dilakukan,

memberikan petunjuk umum dan petunjuk khusus lebih jelas lagi sebelum melakukan tugas dan memberikan kesempatan bertanya sampai karyawan bawahan paham dengan tugas yang telah diberikan.

4. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya paa peneliti dapat mengambil topik tentang hubungan organisasi yang ada pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya guna memeperluas hasil penelitian yang diperoleh

## DAFTAR PUSTAKA

- Augusty, Ferdinand, 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Azizah, Fitria Nur, and Eka Afnan Troena. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 1(2).
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang. Penerbit Universitas Diponegoro Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan progam SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani. T. 2005, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- <http://www.telkom.co.id/tentang-telkom>
- Logahan, Jerry Marcellinus. 2009. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem". Tarakanita
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu . 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan kedua, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi kinerja SDM*, cetakan kelima PT Refika Aditama, Bandung.
- Moekijat.1995. *Manajemen Kepegawaian*, Alumni, Bandung.
- Musyaya, Antonio Adek.2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk)". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. " *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. Vol.2 No.1
- Norianggono, Yacinda Chresstela Prasadya. 2014." Pengaruh lingkungan kerja fisik dan Non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT.Telkom Area III Jawa- Bali Nusra di Surabaya)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 8. No. 2.
- Octarina. Arischa. 2014." Pengaruh Etos kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Paariwisata Pemuda dan Olahraga kabupaten Sarolangun". Vol.1. No 3.
- Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: MandarMaju.
- Setiyadi. Benny., Utami Hamida Nayati, dan Gunawan Eko Nurcatjahyono. 2015. "Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 21 No. 1 .
- Sugiyanto.2004.*Analisis Statiska Sosial*. Malang, Jawa Timur: Bayumedia.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sukamto, Mashul Akbar., Masjaya, dan M.Gunthar Riady. 2013. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluh Daerah Kota Samarinda”. *eJournal Administrative Reform*.Vol.1. No2.

Suwondo, D. I. dan Sutanto, Eddy. Madiono.2015.” Hubungan Lingkungan Kerja ,Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan” . *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.17. No 2.