

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Varia Usaha Beton Gresik

Leni Prasetya

Universitas Negeri Surabaya

leniprasetya@gmail.com

Abstract

Human resource management holding a significant role in determining the company's goal. Company's achievement influenced by employee performance. Employee work achievement influenced by work environment where the employee do their job. By a good work environment, will be easier doing their job. Each employee must attention to work discipline because with work discipline, employee have a responsibility to carry out the job.

PT Varia Usaha Beton Gresik is a company which operates in concrete and transportation service.

The aim of this study is to analyze the impact of work environment and work discipline on employee performance at PT Varia Usaha Beton Gresik. Samples of this study are 95 employees. The sampling technique used is proportional and simple random sampling. Data analyze technique is regression analysis with software SPSS 18.

The results showed that physic environment (X1) has partial significantly positive influence on employee performance (Y), non-physic environment (X2) has partial significantly positive influence on employee performance (Y), and work discipline (X3) has partial significantly positive influence on employee performance (Y). The results also showed that physic environment, non-physic environment, and work discipline has simultan and significantly positive influence on employee performance.

Keyword: *physic environment, non-physic environment, work discipline, employee performance.*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu bagian dari negara berkembang, sehingga masalah pembangunan infrastruktur menjadi hal penting dan fundamental. Hal ini dikarenakan infrastruktur yang baik tentu akan berdampak pada kesejahteraan masyarakat serta perekonomian nasional. Pembangunan infrastruktur terutama pada pembangunan gedung dan perkantoran, memacu banyaknya proyek-proyek yang membutuhkan perkembangan industri jasa beton (www.sindonews.com).

Perkembangan industri beton di Indonesia yang signifikan saat ini, dibuktikan dengan hasil survei data lembaga riset konstruksi BCI Asia Indonesia yang menyatakan bahwa perkembangan gedung di tahun 2015 tumbuh sebesar 14,26% dari tahun sebelumnya menjadi Rp 446 triliun (www.satuharapan.com), membawa perusahaan-perusahaan beton di Indonesia ke dalam persaingan kompetitif. Hal demikian dialami oleh PT Varia Usaha Beton, Gresik, Jawa Timur, yang merupakan salah satu perusahaan pengelola beton berskala nasional yang bergerak di bidang pengadaan beton.

Trend perkembangan industri beton yang terus meningkat, mengharuskan PT Varia Usaha Beton Gresik mampu mengelola manajemen perusahaan dengan baik dan tampil secara kompetitif.

Perusahaan yang kompetitif membutuhkan strategi manajerial yang baik dan tepat agar dapat menjalankan visi dan misi mereka. Dalam merealisasikan hal tersebut, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu bagian dari *tool of management* yang berperan sebagai konseptor sekaligus pekerja. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, sebab tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalani aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal (Hasibuan, 2007:42).

Dalam penilaian pencapaian standar kerja karyawan yang telah ditetapkan, perusahaan dapat melihat melalui kinerjanya. Kinerja karyawan atau pegawai itu sendiri merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal organisasi, dan faktor internal karyawan atau pegawai (Wirawan, 2009: 6).

Namun menurut Sundstrom (1994), dalam Gitahi, dkk (2015) dalam kenyataannya kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi. Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Gitahi, dkk (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik termasuk dalam lingkungan internal perusahaan. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja, dan lingkungan kerja non fisik yang sifatnya tidak dapat terlihat yakni hubungan antar karyawan (Sedarmayanti, 2012:21).

Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh Lidya dan Peggy (2015:897) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, namun di sisi lain Gitahi dkk (2015:82) melakukan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melalui wawancara penulis kepada karyawan PT Varia Usaha Beton, Gresik pada saat melaksanakan kegiatan PKL, masalah lingkungan fisik sering muncul mengenai kenyamanan pegawai saat bekerja di lapangan. Kondisi lapangan yang menjadi mobilitas truk-truk perusahaan secara otomatis menciptakan debu di lingkungan perusahaan, alat-alat pencetak beton yang bising terkadang mengganggu kenyamanan pegawai saat berkegiatan di lapangan, serta aroma yang menyengat ketika berada di area plan beton siap pakai yang ditimbulkan oleh cairan-cairan kimia campuran beton. Namun di sisi lain karyawan merasa nyaman saat bekerja karena para karyawan diberi kebebasan untuk menata ruangan kerja mereka masing-masing divisi, dan tentu hal ini membuat para karyawan menjadi lebih nyaman saat bekerja.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Rajali dkk (2015: 898) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, penelitian lain juga dilakukan oleh Gitahi, dkk (2015:79) yang juga berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Yacinda, dkk (2014:8) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melalui hasil wawancara dengan Kepala Administrasi dan Pergudangan Jasa Sewa Peralatan, pada lingkungan perusahaan tercipta hubungan antar karyawan saling dukung, dan saling mengingatkan antar satu karyawan dengan karyawan lain, serta komunikasi yang baik antara atasan dan bawahannya. Para atasan langsung senantiasa memberi kebebasan kepada bawahannya untuk menggunakan waktu

kerjanya secara bebas namun tetap mengingatkan mengenai deadline yang harus dipenuhi sehingga mampu membuat karyawan dapat mengatur proses kerja mereka secara pribadi, serta komunikasi dua arah yang selalu diterapkan membuat karyawan lebih nyaman untuk selalu mendiskusikan masalah yang sedang terjadi.

Selain masalah lingkungan kerja, untuk menghadapi persaingan yang kompetitif pada industri beton, mengharuskan PT Varia Usaha Beton memiliki profesionalisme yang baik pula, dimana pemenuhan deadline order wajib selalu ditepati agar dapat selalu memenuhi keinginan pelanggan, dengan begitu loyalitas pelanggan diharapkan akan meningkat. Pemenuhan deadline order dengan tepat waktu tidak terlepas dari kedisiplinan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta ketaatan terhadap *standar operasional prosedur* yang telah ditetapkan, sehingga semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan kesepakatan dengan pelanggan. Menurut Mangkuprawira (2007:122), disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Disiplin itu sendiri merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007:193). penelitian yang dilakukan oleh Jajang dan Mulyanto (2015:92) yang menghasilkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Anwar dan Abdul (2015:1249) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin memberi pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada HRD PT Varia Usaha Beton, Gresik, kedisiplinan karyawan sudah cukup baik terkait dengan absensi, tetapi memang ada beberapa karyawan yang biasanya datang tidak tepat waktu karena terkendala tempat tinggal yang jauh dari perusahaan. Melalui hasil pengamatan penulis selama melaksanakan kegiatan PKL serta hasil wawancara dengan Koordinator K3 perusahaan, kedisiplinan para karyawan mengenai ketentuan seragam dinilai cukup baik, karyawan selalui menaati peraturan mengenai seragam, namun memang ada beberapa karyawan yang terlihat tidak mengenakan seragam dikarenakan memang belum menerima seragam dari perusahaan.

Namun pada kenyataannya, kinerja yang mereka hasilkan adalah baik. Kepala Regu Administrasi dan Pergudangan Jasa Sewa Peralatan menjelaskan bahwa hal

tersebut dibuktikan dengan pencapaian target tahunan yang telah dihasilkan, terutama dalam tiga tahun terakhir ini. Hasil baik yang telah dicapai perusahaan mengenai hal tersebut juga membawa perusahaan untuk berkembang dengan membuka cabang baru di luar Jawa tahun ini.

Berdasarkan uraian latar belakang yang menunjukkan fenomena yang terjadi di lapangan, serta didukung dengan *research gap* penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT VARIA USAHA BETON GRESIK”**

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Kinerja

Menurut Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Robbins dalam Nawawi (2006: 62), kinerja merupakan hasil yang telah dicapai seseorang atas apa yang telah dikerjakan.

Teori Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2006: 102) adalah segala sesuatu yang bersifat fisik di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedarmayanti (2009:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Teori Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2009:26) mengemukakan bahwa 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.

Sedangkan Wursanto (2009:269) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Teori Disiplin Kerja

Menurut Fathoni (2006:172) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku.

Sedangkan menurut Sutrisno dalam Dian dan Eddy (2015: 136) disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

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

H₁ = Diduga ada pengaruh signifikan positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Varia Usaha Beton Gresik.

H₂ = Diduga ada pengaruh signifikan positif lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Varia Usaha Beton Gresik.

H₃ = Diduga ada pengaruh signifikan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Varia Usaha Beton Gresik.

H₄ = Diduga ada pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Varia Usaha Beton Gresik

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah kausalitas yang disusun untuk meneliti adanya hubungan sebab akibat antar variabel terdiri dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menekankan hipotesis yang telah dirumuskan

Sumber data yang digunakan merupakan data primer yang di dapatkan dari penyebaran kuisioner langsung pada karyawan PT Varia Usaha Beton Gresik, serta data sekunder yang berasal dari dokumen-dokumen perusahaan.

Populasi penelitian ini adalah 129 karyawan PT Varia Usaha Beton Gresik, dengan sampel sebanyak 95 karyawan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu: lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen dengan pengertian semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2009:26)

Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik dalam penelitian mengacu teori yang

dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001) dalam Agustinus dkk (2015: 412) yang terdiri dari :

- 1) Cahaya
- 2) Suhu
- 3) Suara
- 4) Polusi
- 5) Warna dan dekorasi
- 6) Bau-bauan di tempat kerja
- 7) Peralatan

Variabel independen yang ke dua yaitu lingkungan kerja non fisik dengan pengertian semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2009: 26).

Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja non fisik sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001: 31) dalam Agustinus dkk (2015: 412), yaitu:

- 1) Hubungan Antara Atasan dengan Bawahan
- 2) Hubungan antar Karyawan

Variabel independen yang ke tiga yaitu disiplin kerja dengan pengertian sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno dalam Dian dan Eddy, 2015: 136)

Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno dalam Dian dan Eddy (2015: 136) yaitu:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Kinerja karyawan sebagai variabel dependen dengan pengertian hasil yang telah dicapai seseorang atas apa yang telah dikerjakan (Robbins dalam Nawawi, 2006: 62)

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja sesuai teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006:260) yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

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 jenis kelamin, kepegawaian, kota asal, dan pendidikan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	89	94%
2.	Perempuan	6	6%
Total		94	100%

Sumber: Data Penelitian, Diolah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa dari 95 responden karyawan dijadikan subjek penelitian, 89 orang (94 %) adalah responden berjenis kelamin laki-laki dan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah 6 orang (6 %).

Karakteristik Responden Berdasarkan Kepegawaian

No.	Kepegawaian	Jumlah	Presentase
1.	Tetap	40	42%
2.	Lepas	55	58%
Total		95	100 %

Sumber: Data Penelitian, Diolah

Berdasarkan tabel di atas, jumlah responden berdasarkan kepegawaian dalam penelitian ini, pegawai tetap sebanyak 40 karyawan (42%), dan karyawan lepas sebanyak 55 karyawan (58%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Kota Asal

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	Gresik	59	62%
2.	Luar Gresik	36	38%
Total		95	100 %

Sumber: Data Penelitian, Diolah

Berdasarkan tabel 4.3, jumlah responden berdasarkan kota asal sebanyak 59 karyawan (62%) berasal dari kota Gresik, dan 36 karyawan (38%) berasal dari luar kota Gresik.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentasi
1.	SMP	9	9%
2.	SMA	61	64%
3.	D/S1	25	26%

4.	S2/S3	0	0%
Total		95	100 %

Sumber: Data Penelitian, Diolah

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, jumlah responden berdasarkan pendidikan, sebanyak 9 karyawan (9%) berpendidikan SMP, 61 karyawan (64%) berpendidikan SMA, dan 25 karyawan (26%) berpendidikan D/S1.

Hasil Statistik Rata-Rata

Lingkungan Kerja Fisik

Nilai rata-rata indikator yang berada pada range 2,34 - 3,67 dan memiliki nilai total rata-rata variabel sebesar 3,31 yang berarti variabel lingkungan kerja fisik berada pada kriteria sedang. Nilai rata-rata tertinggi terletak pada indikator cahaya yakni sebesar 3,71. Data tersebut menggambarkan bahwa pegawai PT Varia Usaha Beton Gresik cukup merasakan bahwa keadaan fisik tempat bekerja mereka cukup membantu mereka bekerja dengan nyaman dan baik.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Nilai rata-rata indikator yang berada pada range 3,68 – 5,00 dan memiliki nilai total rata-rata variabel sebesar 4,43 yang berarti variabel lingkungan kerja non fisik berada pada kriteria tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terletak pada indikator hubungan antara atasan dan bawahan yakni sebesar 4,60. Data tersebut menggambarkan bahwa pegawai PT Varia Usaha Beton Gresik memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan saling mendukung antara bawahan sehingga dapat membantu memperlancar kinerja mereka.

Disiplin Kerja

nilai rata-rata indikator yang berada pada range 3,68 – 5,00 dan memiliki nilai total rata-rata variabel sebesar 3,94 yang berarti variabel disiplin kerja berada pada kriteria tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terletak pada indikator taat pada peraturan perusahaan yakni sebesar 3,98. Data tersebut menggambarkan bahwa pegawai PT Varia Usaha Beton Gresik memiliki sikap disiplin yang baik mengenai berbagai aturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kinerja Karyawan

Nilai rata-rata indikator yang berada pada range 3,68 – 5,00 dan memiliki nilai total rata-rata variabel sebesar 4,04 yang berarti variabel kinerja karyawan berada pada kriteria tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terletak pada indikator efektivitas yakni sebesar 4,24. Data tersebut menggambarkan bahwa pegawai PT Varia Usaha Beton Gresik memiliki kinerja yang 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.

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

VARIABEL	r-hitung	r-tabel	KETERANGAN
Lingkungan Kerja Fisik (X1)			
X1.1.1	0,37	0.1698	Valid
X1.2.1	0,45		Valid
X1.3.1	0,62		Valid
X1.4.1	0,68		Valid
X1.5.1	0,51		Valid
X1.5.2	0,51		Valid
X1.6.1	0,21		Valid
X1.7.1	0,37		Valid
X1.7.2	0,61		Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)			
X2.1.1	0,57	0.1698	Valid
X2.2.1	0,56		Valid
X2.2.2	0,55		Valid
Disiplin Kerja (X3)			
X3.1.1	0,33	0.1698	Valid
X3.1.2	0,22		Valid
X3.1.3	0,51		Valid
X3.1.4	0,43		Valid
X3.2.1	0,63		Valid
X3.2.2	0,51		Valid
X3.3.1	0,30		Valid
X3.3.2	0,52		Valid
X3.4.1	0,41		Valid
X3.4.2	0,54		Valid

Kinerja (Y)			
Y1.1	0,65	0.1698	Valid
Y1.2	0,66		Valid
Y2.1	0,45		Valid
Y3.1	0,43		Valid
Y3.2	0,48		Valid
Y4.1	0,27		Valid
Y5.1	0,53		Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai r-hitung seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian > dari r tabel (0.1698). 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

Hasil Uji Reliabilitas

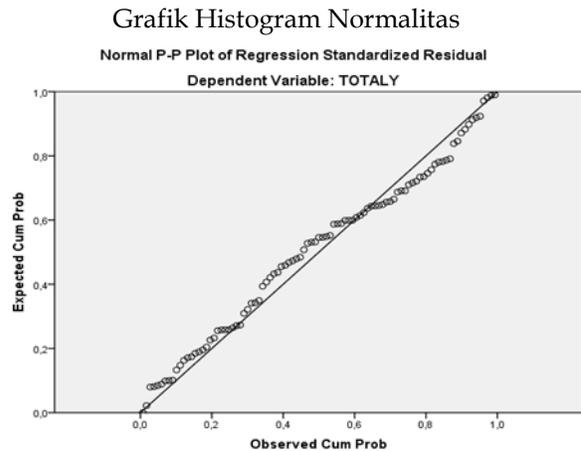
Variabel	Cronbach's Alpha	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,80	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,73		Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,78		Reliabel
Kinerja (Y)	0,77		Reliabel

Sumber: Result SPSS 18

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini > dari nilai r-tabel (0,70). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas



Dari gambar di atas terlihat bahwa data menyebar mengikuti garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang ada berdistribusi dengan normal dan memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas. Selain menggunakan grafik, normalitas data juga dapat dilihat melalui uji statistik yaitu dengan uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov pada alpha sebesar 5%.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		,0000000
Std. Deviation		3,05149532
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,079
	Negative	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,772
Asymp. Sig. (2-tailed)		,590

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Result SPSS 18

Dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui nilai Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,590, karena pada penelitian ini menggunakan 1-tailed sehingga didapat nilai Kolmogrov-Smirnov 0,295 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,574	4,421		1,261	,211		
TOTALX1	,233	,077	,296	3,029	,003	,858	1,166
TOTALX2	,593	,246	,222	2,411	,018	,965	1,036
TOTALX3	,195	,095	,202	2,046	,044	,840	1,190

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Result SPSS 18

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel X1 bernilai 0,858, variabel X2 bernilai 0,965, dan variabel X3 bernilai 0,840 yang seluruhnya lebih kecil dari 1. Kemudian terlihat bahwa nilai VIF variabel X1 bernilai 1,166, variabel X2 bernilai 1,036, dan variabel X3 bernilai 1,190 yang seluruhnya lebih kecil dari 10. Dari kedua hal tersebut dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Korelasi Spearman Rho

Correlations

			TOTAL X1	TOTAL X2	TOTAL X3	Unstandardized Residual
Spearman's rho	TOTALX1	Correlation Coefficient	1,000	,143	,329**	-,040
		Sig. (2-tailed)		,168	,001	,699
		N	95	95	95	95
TOTALX2	TOTALX2	Correlation Coefficient	,143	1,000	,168	,111
		Sig. (2-tailed)	,168		,104	,284
		N	95	95	95	95
TOTALX3	TOTALX3	Correlation Coefficient	,329**	,168	1,000	,120
		Sig. (2-tailed)	,001	,104		,248
		N	95	95	95	95

Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)	N
-,040	,111	,120	1,000
,699	,284	,248	
95	95	95	95

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

Sumber: Result SPSS 18

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi seluruh variabel lebih dari 0,05. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Estimasi Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,574	4,421		1,261	,211
	TOTALX1	,233	,077	,296	3,029	,003
	TOTALX2	,593	,246	,222	2,411	,018
	TOTALX3	,195	,095	,202	2,046	,044

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Result SPSS 18

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,574 + 0,233X1 + 0,593X2 + 0,195X3 + ei$$

1) Nilai Konstanta (α)

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa konstanta (α) bernilai positif yakni 5,574. Nilai yang positif tersebut dapat diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 5,574.

2) Koefisien Regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Varia Usaha Beton sebesar 0,233. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja fisik, maka akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,233.

3) Koefisien Regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Varia

Usaha Beton sebesar 0,593. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja non fisik, maka akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,593.

4) Koefisien Regresi untuk Variabel Disiplin Kerja (X3)

Variabel Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Varia Usaha Beton sebesar 0,195. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk disiplin kerja, maka akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,195.

Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,574	4,421		1,261	,211
	TOTALX1	,233	,077	,296	3,029	,003
	TOTALX2	,593	,246	,222	2,411	,018
	TOTALX3	,195	,095	,202	2,046	,044

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Result SPSS 18

Dari tabel 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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297,339	3	99,113	10,304	,000 ^a
	Residual	875,293	91	9,619		
	Total	1172,632	94			

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

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Result SPSS 18

Dari tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung 10,304 > dari nilai F tabel yakni 2.70, serta nilai signifikansi pada tabel di atas 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	,504 ^a	,254	,229	3,101

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

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Result SPSS 18

Pada table di atas, dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,229 = 23%. Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja dapat menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 0,229=23%. Sedangkan sisanya 0,769 = 77% dijelaskan oleh variasi variabel lain

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X1) bernilai positif 0,233 yang berarti lingkungan kerja fisik (X1) memiliki pengaruh positif dan dari nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja fisik (X₁) adalah sebesar 3,029 > t tabel 1,661 dan memiliki signifikansi 0,003 < dari nilai alpha 0,05 (5%).

Pada lingkungan di area lapangan perusahaan, sebagian besar karyawan mengeluh adanya ketidaknyamanan akibat polusi yang disebabkan oleh mobilitas kendaraan perusahaan dibuktikan dengan nilai mean yang dihasilkan oleh indikator polusi dari variabel lingkungan kerja fisik yang memiliki nilai terendah dibanding dengan nilai mean indikator lainnya yakni sebesar 2,71. Kemudian responden yang mayoritas adalah karyawan plan beton siap pakai yang mempunyai keluhan mengenai aroma yang mengganggu di lingkungan kerja mereka akibat adanya cairan kimia sebagai bahan pembuat beton sehingga memiliki nilai mean indikator tersendah setelah nilai mean indikator polusi yakni sebesar 2,87.

Namun di sisi lain, menurut hasil pengamatan pencahayaan ruang kerja yang baik dengan adanya jendela yang cukup besar dan memiliki tirai *fashin* yang dapat diatur dan disesuaikan seberapa banyak cahaya yang dibutuhkan di ruangan, suhu ruang kantor yang cukup sesuai karena remote *air conditioner* yang diletakkan dalam ruangan sehingga karyawan dapat mengatur suhu sesuai dengan kebutuhannya. Serta menurut hasil wawancara dengan kepala regu plan jasa sewa Bapak Iswahyudi menyatakan bahwa adanya penataan ruangan yang disesuaikan kebutuhan kinerja karyawan sehingga dapat tercipta suatu rantai kerja yang efektif dan efisien.

hasil mean tertinggi indikator kinerja yaitu pada indikator efektivitas, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa mereka dapat bekerja secara efektif dibantu dengan fasilitas dari perusahaan.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa H1 dari penelitian ini diterima, bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Varia Usaha Beton Gresik.

Penelitian ini memiliki kesamaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Nina dan Mohammad (2013), Thushel Jayaweera (2015), dan Yacinda, dkk (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X2) bernilai positif sebesar 0,593 dan nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2) adalah sebesar 2,411 > t tabel 1,661 dan memiliki signifikansi 0,018 < dari nilai alpha 0,05 (5%).

Menurut hasil wawancara kepada Kepala Regu Plan Jasa Sewa Bapak Iswahyudi hubungan antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja dalam perusahaan sangat baik, hal tersebut dibuktikan pada saat terjadi suatu masalah dalam pekerjaan, baik secara kelompok maupun kesalahan individu, atasan selalu mendorong karyawannya untuk terbuka dan mendiskusikan masalah yang sedang terjadi, para atasan senantiasa melakukan pendekatan kepada bawahannya dengan menciptakan suatu hubungan yang komunikatif sehingga karyawan terbiasa mendiskusikan hal-hal yang memberi dampak kepada kinerjanya dan kinerja perusahaan, hal ini juga dapat dilihat dari hasil mean indikator hubungan antara atasan dan bawahan yang memiliki nilai tinggi yakni 4,60.

Kemudian menurut hasil pengamatan hubungan antar karyawanpun selalu saling mendukung mengenai hasil diskusi yang dianggap terbaik di antara para karyawannya untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik, sehingga hal itu dapat menyelesaikan masalah dengan lebih cepat. Bapak Iswahyudi menyatakan bahwa para karyawan senantiasa memberi bantuan baik moril maupun materiil terhadap karyawan yang sedang tertimpa musibah, sehingga hal ini dapat menambah kekerabatan antar karyawan dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang selaras sehingga mampu meningkatkan kinerja para karyawannya. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil mean indikator hubungan antar karyawan yang tinggi sebesar 4,36.

Menurut hasil wawancara dengan Bapak Iswahyudi, kinerja karyawan dinilai baik karena telah mencapai target

perusahaan yang telah ditentukan, hal ini dibuktikan dengan mean variabel kinerja pada indikator kuantitas yang memiliki mean tinggi yaitu 3,96. Serta atasan yang memberi kelonggaran terhadap waktu kerja karyawan namun selalu mengingatkan mengenai deadline tugas, membuat para karyawan merasa leluasa mengatur kinerja mereka namun tetap dapat memenuhi deadline tugas yang ditentukan, hal ini dapat dilihat melalui mean variabel kinerja pada indikator ketepatan waktu yang memiliki nilai tinggi yaitu sebesar 3,78.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa H2 dari penelitian ini diterima, bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Varia Usaha Beton Gresik.

Penelitian ini memiliki kesamaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Lidya dan Peggy (2015), Fahrul, dkk (2014), dan Thushel Jayaweera (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) bernilai positif sebesar 0,195 serta nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X3) diketahui sebesar 2,046 > t tabel 1,661 dan memiliki signifikansi 0,044 < dari nilai alpha 0,05 (5%).

Menurut hasil pengamatan di lapangan, para karyawan senantiasa menaati peraturan mengenai seragam dengan baik, hanya saja ada beberapa karyawan yang terlihat tidak mengenakan seragam atau APD sesuai ketentuan. Hal ini disebabkan oleh pendistribusian seragam atau APD dari kantor pusat yang memang sangat lama, namun karyawan yang telah memiliki seragam atau APD lengkap senantiasa menaati peraturan perusahaan mengenai hal tersebut, hal ini ditunjukkan dengan hasil mean tertinggi variabel disiplin kerja pada indikator taat terhadap peraturan perusahaan yakni 3,98. Dengan mematuhi peraturan mengenai seragam atau APD, menurut Bapak Syaifuddin selaku kepala K3 Perusahaan, dapat mengurangi resiko angka kecelakaan kerja, sehingga karyawan dapat lebih fokus bekerja dengan aman dan menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut dibuktikan dengan mean variabel efektivitas yang memiliki mean indikator tertinggi yakni 4,24, ini berarti bahwa karyawan sangat terbantu oleh fasilitas yang diberikan perusahaan untuk keefektifan kinerjanya.

Menurut Ibu Eni selaku HRD perusahaan, kehadiran atau absen karyawan sudah baik namun memang ada

beberapa yang beberapa kali terlambat dikarenakan domisili karyawan yang jauh dari area perusahaan, namun di sisi lain karyawan tetap menaati peraturan mengenai waktu dalam perusahaan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil mean tertinggi setelah indikator taat terhadap aturan waktu yakni sebesar 3,94. Ibu Eni menyatakan bahwa Kedisiplinan karyawan terhadap waktu yang baik dan menghasilkan kinerja yang baik juga, hal ini dibuktikan dengan hasil mean yang diperoleh variabel kinerja mengenai ketepatan waktu pengerjaan tugas yang termasuk dalam kategori tinggi yaitu 3,78, ini berarti bahwa karyawan selalu menepati deadline tugas yang diberikan perusahaan.

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa H3 dari penelitian ini diterima, bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Varia Usaha Beton Gresik.

Penelitian ini memiliki kesamaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Lidya dan Peggy (2015), dan Anwar dan Abdul, dkk (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis simultan, didapat nilai F hitung $10,304 >$ dari nilai F tabel yakni 2.70, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Melalui uji R yang diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,229 = 23\%$. Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja dapat menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar $0,229=23\%$. Dan sebesar 77% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengamatan, permasalahan yang mengakibatkan perusahaan memiliki proses yang lama untuk pendistribusian seragam atau APD adalah adanya kenyataan bahwa banyaknya karyawan yang tidak bertahan lama bekerja di perusahaan, sehingga variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja adalah mengenai *turnover*. Kemudian tingginya *turnover* yang terjadi dapat diakibatkan oleh rendahnya kompensasi yang diterima karyawan, sehingga variabel kompensasi juga dapat dijadikan variabel tambahan. Dan melihat dari jenis perusahaan yang bergerak dalam bidang pengadaan beton,

karyawan selalu dituntut menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan order yang telah disepakati dengan pelanggan, hal tersebut dapat menjadi pemicu adanya stres kerja, sehingga stres kerja juga dapat ditambahkan untuk penelitian faktor yang mempengaruhi kinerja dalam PT Varia Usaha Beton Gresik.

Dari nilai-nilai yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa H4 penelitian ini diterima, yaitu bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Varia Usaha Beton Gresik.

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Varia Usaha Beton Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik, maka kinerja karyawannya juga akan semakin baik.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Varia Usaha Beton Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka kinerja karyawannya juga akan semakin baik.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai karyawan PT Varia Usaha Beton Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawannya juga akan semakin baik.
4. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Varia Usaha Beton Gresik sebesar 23%. Sehingga dapat diketahui bahwa sebesar 77% dijelaskan oleh variabel bebas yang lain.

SARAN

1. Bagi perusahaan
 - a. Melalui hasil data yang didapat, diketahui bahwa hal utama yang menjadi kendala karyawan adalah mengenai polusi udara di lingkungan perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh mobilitas kendaraan/alat berat perusahaan, dan melihat operasional kendaraan/alat berat perusahaan berada di wilayah selatan perusahaan sehingga sebaiknya perusahaan mengarahkan setiap kendaraan/alat berat perusahaan

untuk menggunakan pintu selatan perusahaan agar tidak mengganggu aktivitas kinerja karyawan di lapangan

- b. Dari masalah kebisingan yang ada, sebaiknya perusahaan memberikan fasilitas peredam suara yang dapat digunakan karyawan pada saat berdekatan dengan mesin-mesin yang menimbulkan suara nyaring
- c. Permasalahan lain yang muncul adalah proses distribusi seragam/APD yang lama akibat *turnover* yang tinggi membuat karyawan bekerja tidak sesuai dengan ketentuan, sehingga sebaiknya perusahaan membuat peraturan agar seragam/APD dapat disimpan di kantor agar dapat digunakan secara bergantian antar satu karyawan dan karyawan lainnya

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dari data yang diperoleh, variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 22,9%, sehingga 77,1% dipengaruhi oleh faktor lain, sehingga peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti mengenai variabel lain yaitu variabel *turnover*, kompensasi dan stres kerja..

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Dwi. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economica*. Vol 9. No 2: pp.191-200
- Akbar, Mashul, Masjaya & Riady, Gunthar. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda. Vol 1. No 2: Pp.431-443
- Amiroso, Jajang dan Mulyanto. 2015. Influence of Discipline, Work Environment, Culture of Organization and Competence on Worker's Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). *European Journal of Business and Management*. Vol 7. No 36: Pp.86-95
- Arifin, Zainal. 2011. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi. Revisi). Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Damanik, Rajali, Suwarsi, Sri & Abdurrahman, Dudung. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Mandiri Syariah di Jalan Ir.H.Juanda Bandung). *Prosiding Penelitian Sivitas Akademika Unisba*. Pp. 349-355
- Diah dan Eddy. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 17. No 2: Pp.135-144
- Duwi Priyatno. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data*. Penelitian Dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (edisi ke lima, cetakan V). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (edisi ke tujuh, cetakan VII). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (edisi kedua). Yogyakarta: BPFE UGM
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dari Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendri, Edduar. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol 9. No 3: pp.1-16
- Hiskia, dkk. 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 3. No 3: Pp. 81-89
- <http://ekbis.sindonews.com/read/797684/34/jasa-konstruksi-dan-beton-indonesia-naik-signifikan-1382587979>. Diakses pada 16 Januari 2016. 23:30
- <http://industri.bisnis.com/read/20150917/45/473503/proyek-infrastruktur-rencana-peningkatan-penggunaan-komponen-pracetak-disambut-positif>. Diakses pada 17 Januari 2016. 00:45
- <http://www.satuharapan.com/read-detail/read/pertumbuhan-gedung-perkantoran-2015>. Diakses pada 30 Februari 2016. 20:35
- Jajang dan Mulyanto. 2015. Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of

- Sukoharjo Regency). *European Journal of Business and Management*. Vol 7. No 36: Pp. 86-95
- Jayaweera, Thushel. 2015. *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. *International Journal of Business and Management*. Vol 10, No 3: Pp. 271-278
- Khairani, Diana. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vol 2. No 1: pp.18-23
- Lidya dan Peggy. 2015. Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 3. No 1: Pp. 890-899
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu dan Waris, Abdul. 2015. Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Elsevier*. Pp.1240-1251
- Mangkuprawira, Syafri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi 5). Yogyakarta: BPFE
- Nawawi, H. dan Hadari, M. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: UGM Press
- Nina dan Mohammad. 2013. Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies*. Vol 2. No 2: Pp. 66-78
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nugroho, Agustinus, Tanoyo, Kevin & Yudha, Tedy. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Majapahit Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. Vol 2: Pp.410-426
- Riza, Fahrul, Yunus, Mukhlis & Yusuf, Rusli. 2014. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kontrak Administrasi Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Manajemen*. Vol 3. No 1: Pp. 47-55
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia
- Samson, Gitahi Njenga, Waiganjo, Maina & Koima, Joel. 2015. Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. Vol 3. No 12: Pp. 76-89
- Sarwono, Jonathan dan Martadiredja, Tutty. 2008. Riset Bisnis. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2012. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Simanjuntak. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tohardi, Ahmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Veithzal Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Wiludjeng, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Graha Ilmu
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi* (edisi dua). Yogyakarta: Andi
- Chresstela, Yacinda, Hamid, Djamur & Ruhana, Ika. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 8. No 2: Pp. 1-10
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung