

PROPOSAL SEMINAR MANAJEMEN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAMEDIA STORE**

EMERALD BINTARO



DISUSUN OLEH:

1. ANISAH SALMA URJUWAN (20171111017)
2. DIMAS KERINDO A. (20171111103)
3. MAULIDYA UTOMO (20171111021)
4. MUHAMMAD NADHIF T. (20171111011)
5. SYAWINDRA ABI N.R (20171111066)

STIE INDONESIA BANKING SCHOOL

JAKARTA

2020

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirohim, Assalamualaikum warrahmatullahi wabarakatuh.

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah Subhanahu wa ta'ala. Karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya kami bisa menyelesaikan proposal seminar manajemen ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gramedia Store – Emerald Bintaro ini dengan tepat waktu, guna memenuhi tugas mata kuliah Seminar Manajemen.

Selama proses penulisan proposal seminar manajemen SDM, penulis telah mendapat banyak dukungan, bimbingan, saran, serta bantuan secara moril dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada orang tua yang terus dukungan semangat. Kedua, kepada Bapak Wasi Bagasworo sebagai dosen mata kuliah Seminar Manajemen SDM yang telah membantu memberikan saran dan waktunya hingga proposal seminar ini dapat diselesaikan dengan baik. Terakhir, untuk teman-teman kelompok 5 yaitu Anisah Salma, Maulidya Utomo, Dimas Kerindo, Muhammad Nadhif, dan Syawindra Abi yang sangat berpartisipasi dan aktif dalam proses penulisan proposal seminar manajemen SDM ini.

Penulis sadar dan mengakui bahwa masih banyak kekurangan dalam proposal seminar manajemen SDM ini dan juga jauh dari kata kesempurnaan. Karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk

menyempurnakan proposal seminar manajemen SDM ini menjadi lebih baik lagi dalam membuatnya di kemudian hari.

Demikianlah proposal seminar manajemen ini kami buat, apabila ada kesalahan dalam penulisan dan penginterpretasian sesuatu dalam proposal manajemen SDM ini, kami memohon maaf. Akhir kata, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum warrahmatullahi wabarakatuh.

Jakarta, 25 Maret 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Ruang Lingkup Masalah	8
1.3. Identifikasi Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Pembatasan Masalah	9
1.6. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.7. Sistematika Penelitian	11
BAB II: LANDASAN TEORI.....	13
2.1. Tinjauan Pustaka	13
2.1.1. Lingkungan Kerja	13
2.1.1.1. Definisi Lingkungan Kerja	13
2.1.1.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	13
2.1.1.3. Jenis Lingkungan Kerja	13
2.1.1.4. Manfaat Lingkungan Kerja.....	14
2.1.1.5. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	15
2.1.2. Budaya Organisasi	15
2.1.2.1. Definisi Budaya Organisasi	15
2.1.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi	16
2.1.2.3. Indikator Variabel Budaya Organisasi.....	17
2.1.3. Disiplin Kerja.....	17
2.1.3.1. Definisi Disiplin Kerja.....	17
2.1.3.2. Perspektif Disiplin Kerja ..	18
2.1.3.1. Indikator Disiplin Kerja.....	19
2.1.4. Kinerja Karyawan	19
2.1.4.1. Definisi Kinerja	19

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja.....	20
2.1.4.3. Indikator Kinerja.....	21
2.2. Kerangka Konseptual.....	21
2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	21
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	26
2.3. Model Penelitian	28
2.4. Tabel Penelitian Terdahulu	29
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1. Objek Penelitian	33
3.2. Jenis dan Desain Penelitian.....	33
3.3. Jenis dan Sumber Data	34
3.4. Populasi dan Sampel	36
3.5. Operasionalisasi Variabel.....	37
3.6. Metode Pengolahan Data dan Analisis Data.....	43
3.7. Uji Instrumen	43
3.7.1. Uji Validitas	44
3.7.2. Uji Reliabilitas	44
3.8. Uji Asumsi Klasik.....	45
3.8.1. Uji Normalitas	45
3.8.2. Uji Multikolinieritas	46
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.9. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	46
3.10. Uji t	47
BAB IV: ANALISIS dan PEMBAHASAN	48
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Gramedia Asri Media.....	48
4.1.2. Visi, Misi, Dan Struktur Organisasi Gramedia World Emerald Bintaro	48

4.2. Analisis Deskriptif Data Responden	50
4.2.1 Jenis Pekerjaan.....	50
4.2.2 Masa Training.....	51
4.2.3 Usia	52
4.2.4 Jenis Kelamin.....	53
4.2.5 Pendidikan Terakhir.....	54
4.2.6 Masa Kerja.....	55
4.3. Uji Instrumen.....	56
4.3.1 Uji Validitas.....	56
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	65
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	68
4.4.1 Uji Normalitas.....	68
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	69
4.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	70
4.5. Uji Analisis Koefisien Determinasi R ²	71
4.6. Uji t.....	72
4.7 Analisis Regresi Linier Berganda	73
4.8. Pembahasan.....	75
4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
4.9. Implikasi Manajerial.....	76
BAB V : KESIMPULAN dan SARAN.....	80
5.1. Kesimpulan.....	80
5.2. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN KUESIONER.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	21
Tabel 3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel	38
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	45
Tabel 4.1 Uji Validitas (Pre-test)	56
Tabel 4.2 Uji Validitas (Seluruh Responden).....	61
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas (Pre-test)	66
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas (Seluruh Sampel).....	67
Tabel 4.5 Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.6 Uji Multikolinieritas	69
Tabel 4.7 Uji Heterokedastisitas	70
Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinasi R ²	71
Tabel 4.9 Uji t	72
Tabel 4.10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.11 Indikator Lingkungan Kerja.....	77
Tabel 4.12 Indikator Disiplin Kerja.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 <i>Annual Growth of Social Media Users</i>	2
Gambar 2.1 Model Penelitian.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Gamedia World Emerald Bintaro	49
Gambar 4.2 Jenis Pekerjaan Responden Model Penelitian.....	50
Gambar 4.3 Lulus Masa Training.....	51
Gambar 4.4 Usia Responden	52
Gambar 4.5 Jenis Kelamin Responden.....	53
Gambar 4.6 Pendidikan Terakhir Responden	54
Gambar 4.7 Masa Kerja Responden	55

BAB I

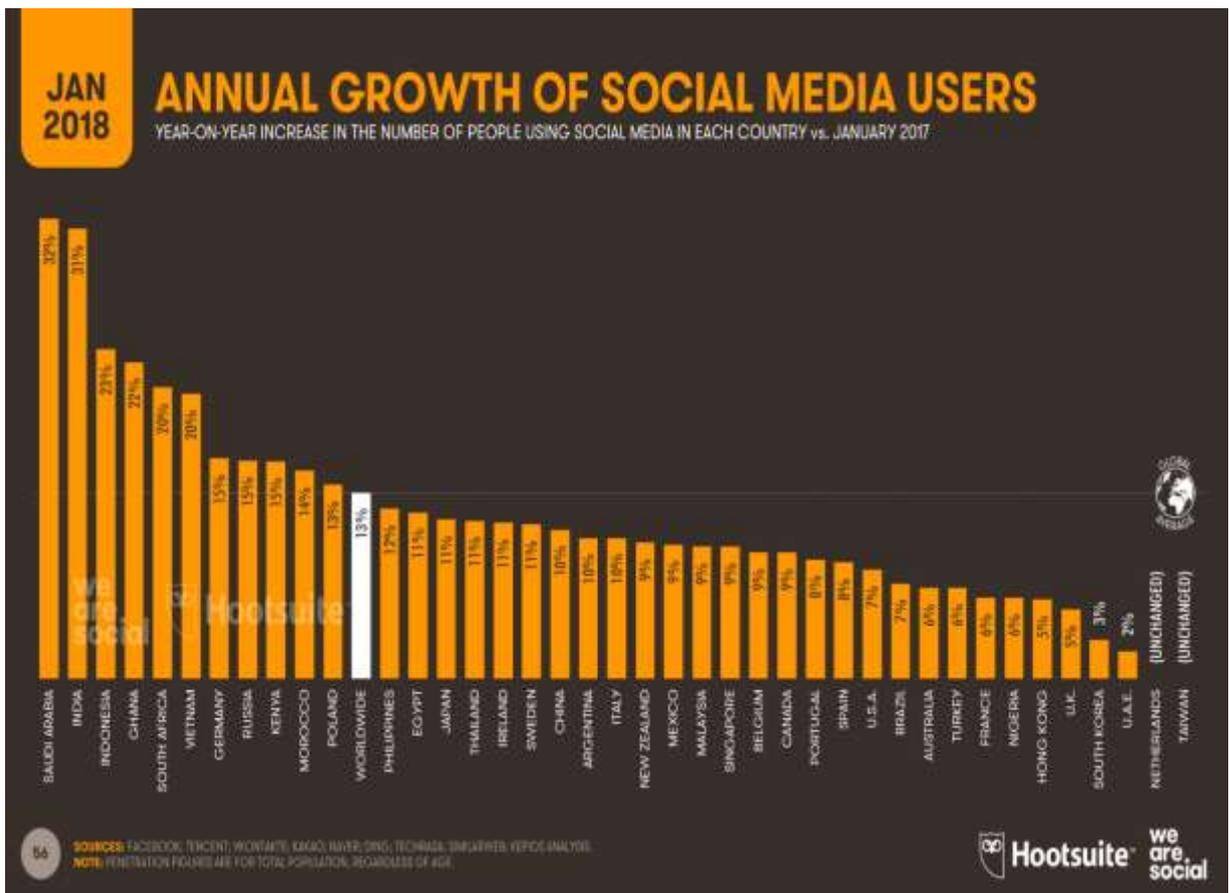
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berjalannya waktu, kemajuan dari teknologi bukanlah sesuatu hal yang asing lagi. Dampak besar dari kemajuan teknologi mencakup hampir seluruh aspek kehidupan manusia, sebagian kecilnya adalah digitalisasi pada bidang yang mendukung pendidikan salah satu contohnya merupakan penggunaan electronic book (e-book). Menurut Andikaningrum, dkk (2014) e-book atau buku digital adalah sebuah publikasi yang terdiri dari tulisan, gambar, atau suara yang diunggah ke media digital yang dapat dibaca menggunakan perangkat elektronik seperti komputer, laptop, maupun gadget. Dengan hadirnya e-book terdapat berbagai dampak yang tentunya mempengaruhi kehidupan masyarakat.

Dampak positif yang nyata dari adanya e-book salah satunya adalah mempermudah masyarakat dalam mendapatkan berbagai macam informasi hanya dengan mengunduhnya di berbagai sumber yang tersedia. Meskipun telah ditunjang oleh berbagai kemudahan teknologi, namun minat membaca di Indonesia tetap rendah karena terbukti, orang Indonesia lebih senang menghabiskan waktunya menatap gawai dan berselancar di media social daripada membaca buku. Hal ini dibuktikan berdasarkan laporan penelitian yang dipublikasikan pada 30 Januari 2018 berjudul “Essential Insights Into Internet,

Social Media, Mobile, and E-Commerce Use Around The World” yang dilakukan oleh media Inggris yaitu We Are Social yang bekerja sama dengan Hootsuite, menyatakan bahwa masyarakat Indonesia berada di posisi tiga teratas dalam menghabiskan waktunya pada media sosial dengan waktu rata-rata tiga jam 23 menit per hari.



Gambar 1.1 Annual Growth of Social Media Users (wearesocial.com)

Dari data diatas terlihat bahwa sebagian waktu masyarakat Indonesia banyak dihabiskan pada Media Sosial, hal inipun membuat efek candu sehingga masyarakat hanya tergantung kepada Gawai mereka dan melupakan aktivitas-

aktivitas kecil yang bermanfaat seperti membaca buku. Dari fenomena itulah, Gramedia Asri Media senantiasa tetap konsisten hadir menjadi pelopor retail buku melalui Gramedia Store selama 50 tahun tidak lain dengan tujuan ingin tetap mempertahankan aktivitas literasi di masyarakat.

Dalam menjaga existensinya di Indonesia Gramedia terus melakukan berbagai upaya baik inovasi maupun pengembangan organisasi melalui sistem manajemennya. Inovasi dan pengembangan yang dilakukan seperti membuat aplikasi Edutor, Gramedia Digital, membuat membership yang disebut My Value, dan mengadakan event launching buku untuk menarik minat konsumen. Kemudian dari sisi pengembangan organisasi pastinya tidak terlepas dari sistem manajemennya terutama manajemen SDMnya.

Menurut Mondy dan Noe manajemen SDM adalah pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (dalam Larasati, 2018:6). Sedangkan menurut Soetrisno (2017:7) manajemen SDM mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan secara satu kesatuan. Pada dasarnya, MSDM merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap perusahaan.

Manajemen SDM adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada unsur SDM. Menurut Ndraha definisi SDM itu sendiri adalah

penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional (dalam Sinambela, 2016:9). Kemudian ditambahkan oleh Werther dan Davis yang mengatakan SDM adalah “karyawan yang siap, siaga dan mampu untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan” (dalam Soetrisno, 2017:4). Dalam melakukan berbagai upaya pengembangan perusahaannya terutama dalam aspek SDM, dimana tidak lain hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Dikatakan oleh Golung (2018) dua faktor diantaranya merupakan lingkungan kerja dan budaya organisasi. Tetapi kedua faktor tersebut juga harus di barengi dengan faktor kedisiplinan yang kuat.

Maka dari itu untuk menyokong dan tetap mempertahankan kinerja karyawan yang baik pastinya perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Dalam pengertiannya menurut Tulenan (2016) lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan bekerja atau tempat di mana semua kegiatan kerja berlangsung. Kemudian menurut Suharyanto, dkk (2014) terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah suatu kondisi berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua kondisi yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Berdasarkan penjelasan diatas, Asri Gramedia Media juga membuat salah satu Gramedia Store yaitu Emerald Bintaro juga terlihat nyaman dan kondusif. Terlihat dari gedungnya yang lebar dan cukup luas serta adanya pepohonan

disekitar gedung membuat sirkulasi udara cukup baik. Kemudian fasilitas yang ada di dalam lingkungan kerjanya seperti lingkungan ber AC, masing-masing pegawai diberikan loker untk menaruh barang mereka, dan tersedianya pantry untuk tempat mereka istirahat serta mushola yang ber AC. Disamping fasilitas yang diberikan, rasa kekeluargaan juga tercipta didalamnya. Hal ini terlihat dimana hubungan antar karyawan dengan karyawan tetap terjalin di luar jam kerja. Disebutkan dalam penelitian Difayoga & Kurniawan (2015) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja perawat RS Panti Wilasa Citarum Semarang. Ini sama halnya dengan penelitian Tulenan (2016) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Manado.

Faktor kedua yaitu budaya organisasi juga harus dikelola dengan baik. Melalui budaya organisasi yang baik dan kuat dapat mendukung tujuan-tujuan perusahaan dan melalui budaya organisasi juga suatu perusahaan dapat dibedakan dengan perusahaan lain. Menurut David budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru (dalam Arianty, 2014). Kemudian dalam pengertian lain menurut Sulaksono (2019:3) budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara langsung dan tidak langsung diterima

dan digunakan oleh keseluruhan anggota perusahaan untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Asri Gramedia Media juga membuat budaya organisasi yang beragam dan seru dalam Gramedia Store – Emerald Bintaro. Dimulai dari pakaian seragam yang casual tapi tetap terlihat trendy yaitu kaos polo dan jeans. Kemudian mulai awal tahun 2016 bagi karyawan berhijab juga sudah mulai diperbolehkan memakai hijab saat bekerja dimana peraturan pemakaian hijabnya juga sangat kekinian. Serta para karyawan juga dituntut untuk menjadi karyawan aktif dalam bekerja. Pada penelitian Arianty (2014) dinyatakan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan ditahun yang sama juga hasil penelitian Wambugu (2014) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kurang kuat atau lemah terhadap kinerja karyawan.

Dan terakhir untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya melalui faktor lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta budaya organisasi yang beragam saja melainkan juga melalui disiplin kerja yang kuat. Menurut Handoko (2001) disiplin kerja adalah suatu kesediaan seseorang karena kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan (dalam Sinambela, 2016:334). Dalam pengertian lain menurut Ardana, dkk (2012:134) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindari untuk mendapatkan sanksi. Kemudian ditambahkan oleh Sutrisno (2009:90) dalam penerapannya organisasi

wajib membuat peraturan yang bersifat mudah dipahami, jelas dan adil bagi pimpinan maupun karyawan.

Pada kegiatan operasionalnya Gramedia Store menerapkan kedisiplinan bagi para karyawannya. Terlihat dalam kegiatannya para karyawan mengikuti prosedur SOP yang diterapkan. Kemudian diberlakukan juga absensi ketika datang dan pulang agar kehadiran para karyawan dapat diawasi. Dan masing-masing karyawan diberikan waktu selama 50 menit untuk istirahat dan bergilir bagi masing-masing karyawan hal ini dilakukan agar store yang mereka jaga tidak sepi dan barang yang mereka jual tetap terpantau. Ditunjukkan pada penelitian Tyas & Sunuharyo (2018) bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. Hasil penelitian Tyas & Sunuharyo juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sahanggamu & Mandey (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawan PT BPR Dana Raya.

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Berikut ini adalah batasan yang dibuat oleh penulis dalam penyusunan penelitian:

1. Penelitian yang diteliti oleh penulis berdasarkan pengembangan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini dapat berupa modifikasi model, atau modifikasi metode penelitian dari hasil-hasil penelitian sebelumnya.
2. Variabel independen yang tertera pada penelitian ini adalah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Ketiga variabel tersebut dipilih menjadi variabel independen karena dapat memberi dampak yang nyata kepada variabel dependen. Sementara itu variabel dependen yang terkait dengan variabel independen sebelumnya adalah kinerja karyawan.
3. Objek penelitian ini bagi karyawan *store associate* Gramedia Asri Media khususnya Gramedia Store – Emerald Bintaro di Tangerang Selatan.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil wawancara yang kami lakukan dengan salah satu *Store Associate* - Gramedia Emerald Bintaro. Di dalam lingkungan pekerjaan, Gramedia pun membuat lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terlebih dahulu agar para karyawan bisa bekerja lebih efektif. Didalam lingkungan pekerjaan di Gramedia Store ini, fasilitas yang diberikan kepada karyawan juga sangat mendukung jalannya pekerjaan mereka. Kemudian rasa kekeluargaan sangat didapatkan oleh para karyawan. Hubungan para karyawan tidak hanya sebatas di dalam jam kerja tetapi juga di luar jam kerja tetap terjalin.

Gramedia juga membuat budaya organisasi yang beragam serunya bagi para karyawan dimulai dari seragam yang dikenakan adalah baju polo dan *jeans* dimana pakaian ini kekinian dan juga tidak terlalu formal sehingga tidak menciptakan kesan budaya organisasi yang ketat dan monoton. Selain lingkungan kerja yang nyaman dan budaya organisasi yang beragam, Gramedia Store juga menerapkan kedisiplinan kerja dalam kegiatan operasionalnya.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja yang ada di Gramedia Store – Emerald Bintaro berpengaruh positif terhadap kinerja para SA?
2. Apakah budaya organisasi yang diterapkan selama ini oleh Gramedia Store – Emerald Bintaro berpengaruh positif terhadap kinerja para SA?
3. Apakah kedisiplinan kerja yang dilaksanakan selama ini oleh Gramedia Store – Emerald Bintaro berpengaruh positif terhadap kinerja para SA?

1.5 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas dalam penelitan ini penulis membatasi untuk mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka, penelitian ini dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Store Associate* Asri Media Group khususnya Gramedia Store – Emerald Bintaro.

1.6 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja Gramedia Store – Emerald Bintaro baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik
2. Untuk mengetahui budaya organisasi yang diterapkan di Gramedia Store – Emerald Bintaro
3. Untuk mengetahui disiplin kerja yang dilaksanakan oleh para karyawan SA Gramedia Store – Emerald Bintaro

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti adalah dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SA Gramedia Store – Emerald Bintaro. Kemudian dapat mengidentifikasi permasalahan yang terjadi, sebagai proses pembelajaran dan menambah wawasan peneliti tentang gambaran hal-hal yang terjadi di lingkungan kerja sesungguhnya, serta bias mempraktikkan metode atau ilmu yang dipelajari di bangku perkuliahan melalui beberapa saran yang kami berikan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam memperbaiki suasana dan kondisi lingkungan

kerja perusahaan, kemudian budaya organisasi di dalamnya serta penerapan kedisiplinan kerja yang ada.

3. Bagi Pihak lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk penelitian selanjutnya dan bahan referensi tambahan dalam penelitian di bidang lainnya.

1.7 Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, ruang lingkup penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan teori yang berupa tinjauan pustaka yang mendeskripsikan pengertian dan definisi tentang variable penelitian dan kerangka pemikiran teoritik.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, desain dan jenis penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan bagaimana hasil penelitian yang dilakukan dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisis data yang telah dilakukan di bab sebelumnya. Bab ini juga memuat saran yang berkaitan dengan analisa berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja seperti temperatur, ventilasi, kelembapan, kebersihan tempat kerja, penerangan, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, hal-hal tersebut yang akan mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya Afandi (2017:65).

2.1.1.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2017:66-72) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada Faktor-faktor mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang baik
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat beribadah
5. Terdapat sarana transportasi karyawan

2.1.1.3 Jenis Lingkungan Kerja

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik yaitu lingkungan yang berada disekitarnya pekerja sendiri. Kondisi di lingkungan kerja mempengaruhi keputusan kerja karyawan yang meliputi sebagai berikut:

1. Rencana ruangan kerja
2. Rancangan pekerjaan
3. Kondisi lingkungan kerja
4. Tingkat visual *privacy and acoustical privacy*

2. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungna sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi keputusan kerja karyawan adalah:

1. Beban kerja berlebihan
2. Kekecewaan
3. Sistem pengawasan yang buruk
4. Tidak akrab nya antar individu atau kelompok
5. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

2.1.1.4 Manfaat Lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu , manfaat yang diperoleh

karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.

2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Lingkungan kerja

Dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Dimensi pencahayaan, dengan indikator:
 - 1) Jendela tempat kerja
 - 2) Lampu penerangan tempat kerja
2. Dimensi warna, dengan indikator:
 - 1) Dekorasi
 - 2) Tata warna
3. Dimensi suara, dengan indikator:
 - 1) Bunyi mesin pabrik, bengkel
 - 2) Bunyi musik
4. Dimensi udara , dengan indikator:
 - 1) Kelembaban udara
 - 2) Suhu udara

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan sebuah sistem nilai, keyakinan, norma yang tertanam di organisasi. Budaya Organisasi dapat mendorong atau melemahkan keefektifan organisasi (Ivancevich, et al., 2006 dalam Joushan, Shindie Aulia , Syamsul, Muhammad , Kartika, 2015).

Ardana, dkk (2009:166) mengemukakan dalam (Maramis, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Suatu pemahaman bersama yang dianut oleh suatu organisasi.
2. Cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi yang dianut bersama oleh semua organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebageian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi itu.
3. Kelompok dari kepercayaan, harapan dan nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan ke generasi berikutnya.
4. Makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para organisasi yang menentukan cara berbuat.

2.1.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins mengemukakan ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan akan menjadi budaya organisasi (Tika, 2008). Sepuluh karakteristik tersebut yaitu:

1. Inisiatif individu
2. Toleransi terhadap tindakan berisiko
3. Pengarahan
4. Integrasi
5. Dukungan manajemen
6. Kontrol
7. Identitas

8. Sistem imbalan
9. Toleransi terhadap konflik
10. Pola komunikasi.

2.1.2.3 Indikator Variabel Budaya Organisasi

A. Menurut penelitian Raynald Karauwan, Victor P.K. Lengkong dan Christoffel Mintardjo (2015):

1. aturan perilaku
2. norma
3. nilai dominan
4. filosofi
5. peraturan

B. Menurut penelitian Joushan, Shindie Aulia, Syamsul, Muhammad, dan Kartika (2015):

1. Kesatuan dalam perusahaan
2. Bertindak inovatif
3. Meningkatkan kompetensi
4. Minat menyampaikan pendapat, kritik, saran.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin kerja

Heidjrachman dan Husnan (2002:15) mengemukakan bahwa setiap individu atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan

berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Mandey & Sahanggamu, 2014).

Rivai (2004) berpendapat disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Maria, 2013).

Disiplin Kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen di suatu organisasi, disetujui oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan seterusnya orang – orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang memperlihatkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Afandi, 2017:11)

2.1.3.2 Perspektif Disiplin Kerja

Rivai (2004) ada empat daftar perspektif yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin retributif (*retributive discipline*) yakni berupaya menghukum orang yang telah melakukan kesalahan.
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yakni berusaha membantu pegawai memperbaiki perilakunya yang tidak sesuai.

3. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yakni berfokus untuk melindungi hak-hak dasar individu selama melakukan tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yakni berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut penelitian Mandey & Sahanggamu (2014), menyatakan bahwa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Tepat waktu dalam bekerja
2. Pemakaian alat yang benar
3. Berpakaian rapi
4. Sesuai peraturan kantor

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2017:84) kinerja karyawan merupakan sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, Baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Sedangkan definisi kinerja karyawan menurut Sinambela (2016:480) adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan

diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

2.1.4.2 Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Afandi, 2017:86) yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Rosalina dan Apiska (2018) menyusun indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

No	Kinerja
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari biasanya.
3.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan upaya yang terbaik.
4.	Saya menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti.
5.	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja.
6.	Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan baik sendiri maupun bersama tim.
8.	Saya berkomitmen terhadap perusahaan mengenai tanggung jawab tugas dalam pekerjaan.

Tabel 2.1 Indikator Kinerja

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

1. Koefisien regresi standar variabel Lingkungan (diperoleh hasil sebesar 0,291. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Lingkungan yang lebih baik akan meningkatkan kinerja pada karyawan.

Dari hasil pengujian yaitu hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,862 dengan disignifikansi yaitu sebesar 0,006. Nilai signifikansi dan hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki persepsi yang baik mengenai lingkungan kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik. Sebaliknya karyawan yang memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja yang rendah cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat menurunkan tingkat kebosanan dan hal-hal yang berkaitan dengan stres kerja, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Organisasi akan semakin efektif. Peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan beberapa hal seperti meningkatnya kinerja karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang, meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja lebih berkomitmen. (Difayoga & Yuniawan, 2015).

2. Berdasarkan dari uji regresi linear berganda dan uji hipotesis, lingkungan kerja, memiliki koefisien regresi sebesar 0,287 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja X3 naik maka kinerja karyawan Y akan naik. Demikian juga sebaliknya, apabila variabel lingkungan kerja X3 turun maka kinerja karyawan Y akan turun dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan membentuk

budaya kerja yang cukup produktif sehingga setiap anggota selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka. Dengan adanya lingkungan kerja di perusahaan yang nyaman dan aman, budaya kerja yang harmonis, dan juga fasilitas dan alat bantu kerja yang baik di dalam perusahaan, akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Pramono (2011) yang berjudul *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang* yang diperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Aurelia Potu, 2013).

3. Perhitungan SPSS yang dilakukan penulis didapatkan uji t antara lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai $\text{sig.t} (0,001) < \alpha = 0,05$ maka pengaruh X2 (lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan adalah signifikan berarti H_0 ditolak sehingga diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan meningkatkan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata artinya H_3 (Hipotesis 3) yaitu Status Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang direspon secara positif oleh karyawan Auto 2000 Sukun

Malang. Lingkungan kerja Auto 2000 Sukun Malang juga mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan. (Nugraha, Hakam & Susilo, 2017)

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

1. Dalam pengujian statistik yaitu uji t dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Budaya organisasi dalam penelitian ini merupakan variabel terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu variabel penting dalam memperkirakan kinerja pegawai. Budaya organisasi sebagai variabel terkuat maka perlu diperhatikan indikator-indikator seperti aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, dan peraturan sebagai indikator penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu diperhatikan pula indikator dari etos kerja seperti kerja keras, komitmen, kreativitas, kerja sama, ketepatan waktu, dan keadilan dan kedermawanan dalam meningkatkan kinerja dari sisi etos kerja (Mintardjo & Karauwan, 2015)
2. Berdasarkan hasil analisis inner model, nilai T statistic budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 2,268. Hal tersebut menunjukkan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,520 yang artinya semakin baik nilai budaya organisasi dianut oleh karyawan PT PLN (Persero) Area Bekasi maka tingkat kinerja karyawan pun semakin baik. Berdasarkan hasil analisis Structural Equation Modeling (SEM), nilai budaya pembelajar merupakan nilai budaya yang memiliki kontribusi pengaruh terbesar terhadap budaya organisasi. PT PLN (Persero) Area Bekasi memiliki budaya organisasi yang kuat karena karyawannya tidak hanya menjadikan budaya organisasi sebagai slogan, tetapi dimengerti, dihayati, dipatuhi dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari. Penerapan budaya organisasi di PT PLN (Persero) Area Bekasi seperti karyawan yang mau terus meningkatkan kompetensinya, mencoba untuk bertindak inovatif, berkomunikasi dengan tidak dibatasi oleh hierarki, adanya ketertarikan untuk menyampaikan kritik dan saran serta merasa menjadi satu kesatuan dengan perusahaan. Meningkatkan kompetensi dan bertindak inovatif ini menandakan karyawan mau terus-menerus belajar dan meningkatkan kualitas kerjanya sehingga atasan tidak kecewa dan karyawan pun menjadi semakin kompeten dalam mengerjakan pekerjaannya. Kemudian komunikasi yang tidak dibatasi oleh hierarki akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tidak kaku sehingga bekerjapun akan terasa menyenangkan dan berdampak pada hasil kerja yang lebih baik. Adanya kritik dan saran dari karyawan ke atasan ataupun sebaliknya (Joushan, Shindie Aulia , Syamsul, Muhammad , Kartika, 2015)

3. Budaya organisasi diperoleh t-hit sebesar 2,577 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,9840, dengan nilai probabilitas 0,045 dibawah 0,05, artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah (Fachreza., Said Musnadi., 2018)

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

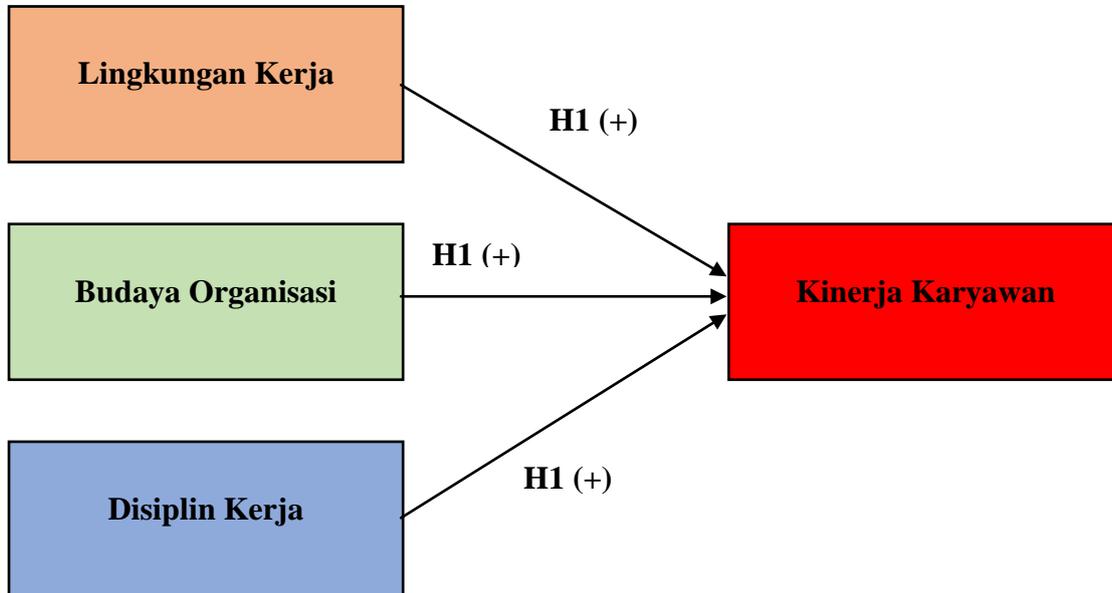
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Sorong. Menunjukkan bahwa disiplin memberikan pengaruh pada pegawai, hal ini harus difokuskan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumberdaya manusia dalam hal ini membuat suatu kebijakan agar kedisiplinan menjadi suatu budaya kerja yang mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Disiplin dari pegawai dalam melaksanakan tugas dalam tempat kerja ini harus diperhatikan oleh pimpinan karena disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja yang baik dari setiap pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya penting karena dengan disiplin penyelesaian kerja dari setiap pegawai akan memenuhi kriteria dan waktu yang ditentukan untuk suatu tugas selesai dikerjakan (Soegoto & Salutondok, 2015)

2. Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Dana Raya Manado. Dalam penelitian, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan (Mandey & Sahanggamu, 2014)
3. Disiplin merupakan salah satu fungsi operasi yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin disiplin karyawan tersebut semakin tinggi kinerja yang dapat diperoleh. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal (Razak, Sarpan, & Ramlan, 2018)

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3. Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

Keterangan:

H1: Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4 Tabel Penelitian Terdahulu

NO	Judul Penelitian	Penga-rang & tahun	Variabel		Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian Dahulu	Perbedaan Penelitian Sekarang
			Dependen	Independen			
1.	Pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum Minahasa Selatan, Universitas Sam Ratulangi Manado.	Raynald Karauwan Victor P.K. Lengkong & Christoffel Mintardjo (2015)	kinerja pegawai	etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja	budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan	Penelitian dilakukan di di dinas pekerjaan umum Minahasa Selatan	Penelitian ini dilakukan di Gramedia Emerald Bintaro yang membahas mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi	Shindie Aulia Joushan, Muhammad Syamsun & Lindawati Kartika (2015)	Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi dan <i>Employee Engagement</i>	budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian dilakukan di PT PLN (Persero) Area Bekasi	Penelitian ini dilakukan di Gramedia Emerald Bintaro yang membahas mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

NO	Judul Penelitian	Pengaruh & tahun	Variabel		Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian Dahulu	Perbedaan Penelitian Sekarang
			Dependen	Independen			
3.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh	Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid (2018),	Kinerja Karyawan dan dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi	Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah.	Penelitian dilakukan di Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh	Penelitian ini dilakukan di Gramedia Emerald Bintaro yang membahas mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
4.	Pengaruh Kepimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong	Yohanis Salutondo & Agus Supandi Soegoto (2015)	Kinerja	Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Sorong	Penelitian dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong	Penelitian ini dilakukan di Gramedia Emerald Bintaro yang membahas mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
5.	Pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.	Patricia M. Sahangga & Silvy L. Mandey (2014)	Kinerja	Pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja	Variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Dana Raya Manado.	Penelitian dilakukan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.	Penelitian ini dilakukan di Gramedia Emerald Bintaro yang membahas mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

NO	Judul Penelitian	Pengerang & tahun	Variabel		Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian Dahulu	Perbedaan Penelitian Sekarang
			Dependen	Independen			
6.	<i>Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar.</i>	Abdul Razak, Sarpan Sarpan dan Ramlan Ramlan (2018)	<i>Employee Performance</i>	<i>Leadership Style, Motivation and Work Discipline</i>	Bahwa Hasil penelitiannya ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin adalah salah satu fungsi operasi paling penting dari manajemen sumber daya manusia,	Penelitian dilakukan di PT. ABC Makassar.	Penelitian ini dilakukan di Gramedia Emerald Bintaro yang membahas mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
7.	Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja Pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada kanwil DITJEN kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado	Aurelia Potu (2013)	Kinerja Karyawan	Kepemimpinan, motivasi, Lingkungan kerja	Bahwa hasil penelitian Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.	Penelitian dilakukan di Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado	Penelitian ini dilakukan di Gramedia Emerald Bintaro yang membahas mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

NO	Judul Penelitian	Pengerang & tahun	Variabel		Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian Dahulu	Perbedaan Penelitian Sekarang
			Dependen	Independen			
8.	<i>The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and Its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia</i>	Suharno Pawirosu marto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan (2017)	employee performance	work environment, leadership style, and organizational culture	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Parador Hotels and Resorts. Nilai tertinggi dari hubungan lintas dimensi ini adalah hubungan antara dimensi atmosfer kerja (WE01) dengan dimensi pengawasan (JS02) yang disebut sebagai hubungan yang solid	Penelitian dilakukan di Parador Hotels and Resorts, Indonesia	Penelitian ini dilakukan di Gramedia Emerald Bintaro yang membahas mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
9.	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (studi pada RS panti wilasa citarum semarang)	Rama Difayoga, Ahyar Yuniawan (2015)	Kinerja Perawat	Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja	Karyawan yang memiliki persepsi yang baik mengenai lingkungan kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik. Sebaliknya karyawan yang memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja yang rendah cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah	Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang	Penelitian ini dilakukan di Gramedia Emerald Bintaro yang membahas mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan mengetahui lebih dalam lagi mengenai pengaruh dari lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pemilihan objek dari penelitian ini adalah karyawan dari Gramedia World Emerald Bintaro, khususnya *store association* kontrak yang telah bekerja minimal satu tahun pada Gramedia World Emerald Bintaro. Gramedia World merupakan produk dari PT Gramedia Asri Medika yang merupakan gabungan dari semua produk Gramedia dengan berbagai fasilitas pendukung lainnya. Selain toko buku pada umumnya, Gramedia World memiliki Gramedia Kids, Gramedia Teeny Teensy, dan *tenant* pada bidang restoran.

3.2 Jenis dan Desain Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2017:109), desain penelitian adalah sebuah rencana untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisis data berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun berdasarkan tujuan penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:35), penelitian deskriptif yaitu penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain atau mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain.

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif yang dilakukan hanya dalam satu periode atau yang lebih dikenal dengan *cross sectional design*. Menurut Sekaran dan Bougie (2017:122), *cross sectional design* merupakan sebuah studi yang pengumpulan datanya hanya sekali dikumpulkan selama periode hari, minggu, atau bulan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sekaran dan Bougie (2017:130), sumber data penelitian dapat diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer atau data sekunder. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai data primer dan data sekunder:

1. Data Primer

Sekaran dan Bougie (2017:131) menyatakan data primer adalah informasi yang diberikan individu ketika diwawancara, diberikan kuesioner, atau diobservasi. Pada penelitian ini, data primer dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner. Sekaran dan Bougie (2017:170) mengatakan bahwa kuesioner adalah sebuah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya untuk kemudian diisi oleh responden yang dituju. Kuesioner adalah suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien ketika studi yang dilakukan bersifat deskriptif atau eksplanatori.

Dalam penyusunan kuesioner, peneliti menggunakan skala likert (*likert scale*) untuk mengukur variabel-variabel yang terkait dengan penelitian. Sugiyono (2017:93) mengatakan bahwa skala likert digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terkait dengan fenomena sosial. Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun pernyataan atau pertanyaan.

Skala ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan skala interval 1 – 6. Skala interval ini memiliki ketentuan dimana semakin ke arah kiri mendekati titik angka 1 artinya adalah semakin sangat tidak setuju. Sedangkan semakin ke arah kanan mendekati titik 6 artinya semakin sangat setuju. Peneliti menggunakan skala likert 6 poin pada penelitian ini yang bertujuan untuk menghindari pilihan jawaban yang berisikan nilai tengah atau netral dalam proses pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden.

STS					SS
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

2. Data Sekunder

Sekaran dan Bougie (2017:130) mengatakan bahwa data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada sebelumnya. Data sekunder dapat diperoleh dari sumber sekunder, seperti catatan serta dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri yang diberikan oleh media, web, internet, dan lain-lain.

3.4 Populasi dan Sampel

Sekaran dan Bougie (2017:53) menyatakan bahwa populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik di mana peneliti ingin membuat opini atau tertarik untuk diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *store associate* Gramedia World Emerald Bintaro yang berjumlah 50 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih oleh peneliti untuk kemudian diteliti (Sekaran dan Bougie, 2017:54). Sampel pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Keterangan:

n: Sampel

N: Populasi

e: Toleransi error (5%)

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

$$n = \frac{50}{50.5\%^2 + 1} = 44$$

Berdasarkan perhitungan di atas, sampel yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan 44 responden *store associate* pada Gramedia World Emerald Bintaro.

Sampling merupakan proses pemilihan beberapa elemen yang tepat dari populasi (Sekaran dan Bougie, 2017:58). Metode *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. *Non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk kemudian dijadikan sampel (Sugiyono, 2017:84).

3.5 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017:39), operasionalisasi variabel adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu dan yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dengan tujuan untuk ditarik kesimpulannya. Dari pengertian sebelumnya, maka terdapat dua macam variabel yang akan diukur, yaitu:

1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2017:39), variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang memengaruhi atau variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3).

2. Variabel Dependen

Variabel Dependen (Variabel Terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas

(Sugiyono, 2017:39). Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y1).

Pada penelitian ini terdapat empat variabel yang masing-masing memiliki indikator sebagai alat ukur (*measurement*) dan juga skala likert yang dimulai dari 1–6. Skala interval yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah enam poin yang bertujuan untuk menghindari jawaban netral dari responden. Skala ini memiliki ketentuan dimana semakin ke arah kiri mendekati angka 1, maka artinya semakin sangat tidak setuju dan semakin ke arah kiri mendekati angka 6 artinya semakin sangat setuju

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Likert
Lingkungan Kerja (LK)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat	<p>LK1 : Keamanan di tempat kerja sudah membuat saya bekerja dengan nyaman.</p> <p>LK2 : Keamanan di tempat kerja sudah membuat saya bekerja dengan nyaman.</p> <p>LK3 : Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.</p>	<i>Interval Scale</i> 1 – 6

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Likert
	<p>kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Afandi, 2017: 65)</p>	<p>LK4: <i>Partner</i> kerja yang akrab satu sama lain.</p> <p>LK5 : Kondisi lingkungan kerja yang menunjang dalam bekerja.</p> <p>LK6: Lingkungan kerja yang baik meningkatkan produktifitas.</p> <p>LK7 : Lampu penerangan sangat penting saat kerja</p> <p>LK8: Bunyi musik di lingkungan kerja bisa membuat nyaman.</p> <p>LK9: Suhu udara mempengaruhi kinerja.</p> <p>(Afandi, 2017 & Difayoga dan Yuniawan, 2015)</p>	
<p>Budaya Organisasi (BO)</p>	<p>Merupakan sebuah sistem nilai, keyakinan, norma yang tertanam di organisasi. Budaya Organisasi dapat mendorong atau melemahkan keefektifan organisasi</p>	<p>BO1: Memiliki minat dalam menyampaikan Pendapat, Kritik dan Saran kepada perusahaan</p> <p>BO2: Selalu menaati peraturan yang berlaku di perusahaan</p> <p>BO3: Karyawan mampu mengidentifikasi</p>	<p><i>Interval Scale</i> 1 – 6</p>

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Likert
	(Ivancevich, dkk 2006)	dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan BO4: Selalu meningkatkan kompetensi sesuai dengan ketetapan perusahaan BO5: Bertindak Inovatif dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan BO6: Norma dan Filosofi yang diterapkan oleh perusahaan mampu menciptakan budaya organisasi yang baik sehingga dapat menunjang kinerja saya BO7: Peraturan yang diterapkan perusahaan sudah sesuai dalam menciptakan budaya organisasi yang baik (Karauwan, dkk, 2015 dan Joushan, dkk, 2015)	
Disiplin Kerja (DK)	Disiplin Kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat	DK1: Saya mampu menjaga dan menggunakan fasilitas perusahaan dengan	<i>Interval Scale</i> 1 – 6

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Likert
	<p>dibuat oleh manajemen di suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan seterusnya orang – orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Afandi, 2017:11)</p>	<p>baik. DK2: Datang tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditetapkan DK3: Mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan DK4: Berpakaian rapi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan DK5: Peraturan yang ada sudah membuat karyawan disiplin (Mandey dan Sahangggamu, 2014)</p>	
<p>Kinerja Karyawan (KK)</p>	<p>Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh</p>	<p>KK1: Pekerjaan harus diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.</p>	<p><i>Interval Scale</i> 1 – 6</p>

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Likert
	<p>karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.</p> <p>(Wibowo, dalam Rosalina dan Apiska 2018)</p>	<p>KK2: Pekerjaan yang lebih banyak dari biasanya harus mampu diselesaikan.</p> <p>KK3: Pekerjaan harus diselesaikan dengan usaha dan upaya yang terbaik.</p> <p>KK4: Setiap pekerjaan harus diselesaikan dengan teliti.</p> <p>KK5: Harus sampai ke tempat kerja tepat waktu.</p> <p>KK6: Harus memiliki keterampilan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.</p> <p>KK7: Setiap pekerjaan dapat diselesaikan baik sendiri maupun bersama tim.</p> <p>KK8: Harus berkomitmen terhadap perusahaan mengenai tanggung jawab tugas dalam pekerjaan.</p> <p>(Rosalina dan Apiska, 2018)</p>	

3.6 Metode Pengolahan Data dan Analisis Data

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda karena dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel bebas untuk menjelaskan varians dalam variabel terikat dan dengan alat bantu software IBM SPSS 21. Menurut Sekaran&Bougie (2017) analisis regresi berganda adalah teknik multivariate yang sering kali digunakan dalam penelitian bisnis. Dengan ide dasar yang sama dengan regresi sederhana.

Berikut model persamaan regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Disiplin Kerja

e = Error/Residual

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

3.7 Uji Instrumen

Keabsahan suatu hasil penelitian ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Dalam hal ini perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan instrument yang valid dan reliabel.

3.7.1 Uji Validitas

Pengujian instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2017). Teknik uji menggunakan *Product Moment Pearson Correlation*. Dasar pengambilan keputusan dari teknik ini dimana jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. (Sugiyono, 2011). Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum $r = 0,3$ jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid (Masrun, 1979).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010), uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten hasil pengukuran apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Cronbach's Alpha* (α). Cronbach's Alpha adalah koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa baik poin (item) dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka pernyataan tersebut dinyatakan *reliabel*.

Menurut Sugiyono (2015) untuk menginterpretasikan koefisien reliabilitas digunakan kategori, sebagai berikut:

Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat kemungkinan-kemungkinan adanya pelanggaran asumsi-asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas.

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2016) dikatakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Metode uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan kaidah apabila signifikansi $\geq 0,05$ maka distribusi

data tersebut normal, sedangkan jika signifikansi $\leq 0,05$ maka distribusi data tersebut tidak normal.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Sekaran&Bougie (2017) uji multikolinieritas sering kali menjadi fenomena statistic dimana dua variabel bebas atau lebih dalam model regresi berganda sangat berhubungan. Ukuran yang lebih umum untuk mengidentifikasi multikolinieritas adalah nilai toleransi dan faktor inflasi varians (VIF-Variance Inflation Factor). Ukuran ini menunjukkan tingkat di mana satu variabel beabs dijelaskan dengan variabel bebas yang lain. Nilai cutoff yang umum adalah nilai toleransi 0,10 di mana sama dengan VIF 10. Kemudian menurut Santoso (2000) kaidah yang digunakan apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2001) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Salah satu cara untuk mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan menggunakan uji *Glejser*. Nilai variabel yang lebih dari 0.05. dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2005) analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat dapat dijelaskan secara bersama-sama dengan variabel bebas. Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi terikat.

3.10 Uji t

Digunakan untuk melihat terdapat pengaruh atau tidak antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 0.05 (*Confidence Interval* 95%). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Hipotesis yang didapat dari uji t sebagai berikut:

1. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Menentukan signifikansi dalam uji ini sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi (*P-value*) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Nilai signifikansi (*P-value*) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Gramedia Asri Media

Gramedia Asri Media merupakan salah satu anak perusahaan dari Kompas Gramedia. Kompas Gramedia memiliki jaringan toko buku yang diberikan nama Toko Buku Gramedia di seluruh Indonesia. Berdiri pada tanggal 2 Februari 1970 dari satu toko buku kecil berukuran 25m² di daerah Jakarta Barat dan sampai saat ini lebih dari 50 toko tersebar di seluruh Indonesia. Toko Buku Gramedia tidak hanya menjual buku, perlengkapan kantor, alat tulis, tetapi merambah menyediakan kebutuhan akan *lifestyle* seperti alat olahraga, alat musik, dan bahkan ada Gramedia yang menyediakan restoran khusus di dalamnya. Salah satu Gramedia yang menyediakan fasilitas tersebut adalah Gramedia World Emerald Bintaro. Gramedia World merupakan Gramedia yang memiliki konsep *standalone* dengan gedung dan tanah milik sendiri. Gramedia World Emerald Bintaro diresmikan pada tanggal 8 Agustus 2015 dan beralamat di CBD Emerald Blok CE/B No.2 Jl. Boulevard Bintaro Jaya.

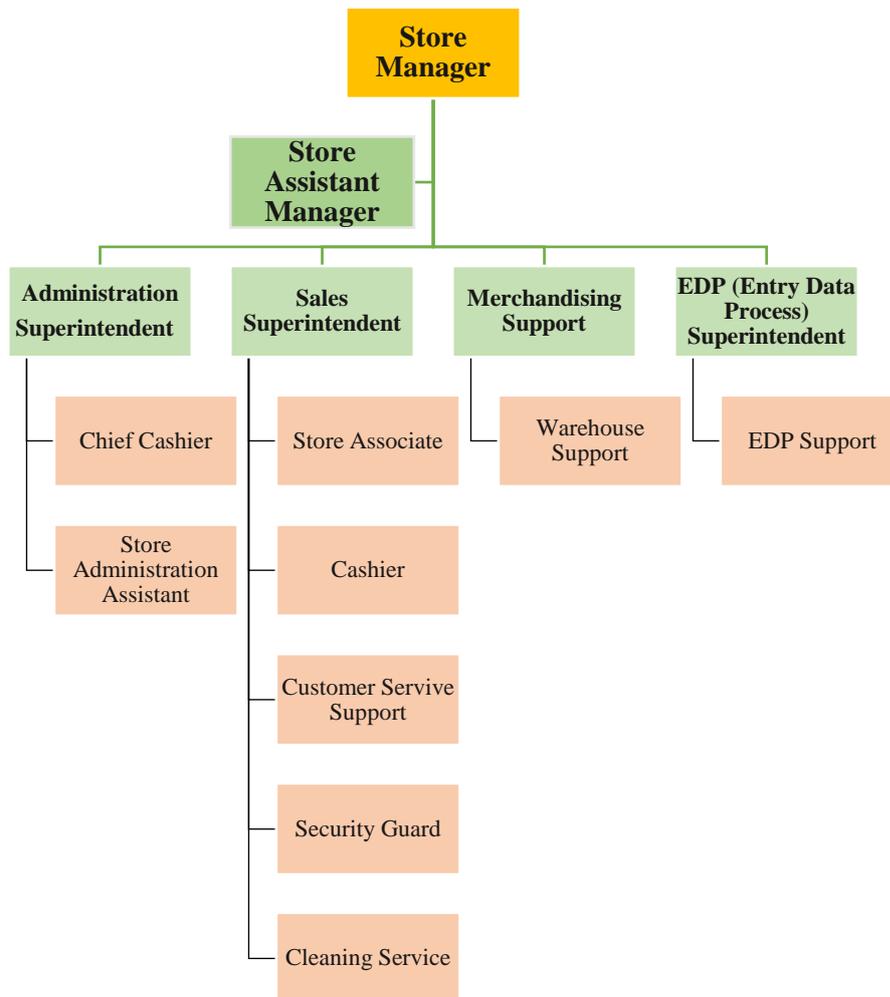
4.1.2 Visi, Misi, dan Struktur Organisasi PT. Gramedia Asri Media

1. Visi dan Misi:

Menjadi Perusahaan yang terbesar, terbaik, terpadu, dan tersebar di Asia tenggara melalui usaha berbasis pengetahuan yang menciptakan

masyarakat terdidik, tercerahkan, menghargai kebhinekaan, dan adil sejahtera.

2. Struktur Organisasi Gramedia World Emerald Bintaro



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Gramedia World Emerald Bintaro

Sumber: Data Internal Gramedia World Emerald Bintaro

4.2 Analisis Deskriptif Data Responden

Analisis deskriptif mengenai data responden digunakan untuk menampilkan gambaran tentang demografi serta karakteristik para responden yang berdasarkan pada jenis pekerjaan, lama uji coba (*training*), usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerjanya. Responden di dalam penelitian ini berjumlah 44 orang yaitu *store associate* pada Gramedia World Emerald Bintaro.

4.2.1 Jenis Pekerjaan

Gambar 4.2 Jenis Pekerjaan Responden



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Gambar 4.2 menggambarkan bahwa dari 44 responden yang berpartisipasi untuk mengisi kuesioner ini semuanya adalah *store associate* pada Gramedia World Emerald Bintaro.

4.2.2 Masa Training

Gambar 4.3 Lulus Masa Training



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Gambar 4.3 menggambarkan bahwa dari 44 responden yang berpartisipasi mengisi kuesioner ini semuanya telah lulus masa training yang telah ditetapkan oleh Gramedia World Emerald Bintaro yaitu selama 3 bulan.

4.2.3 Usia

Gambar 4.4 Usia Responden



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan gambar 4.4, menggambarkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada Gramedia World Emerald Bintaro khususnya *store associate* berumur kurang dari 22 tahun yaitu sebanyak 25 orang (57%) dan umur 22-30 tahun sebanyak 19 orang (43%).

4.2.4 Jenis Kelamin

Gambar 4.5 Jenis Kelamin Responden



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan gambar 4.5, bahwa dari 44 responden jumlah *store associate* laki-laki sebanyak 15 orang (34%) dan jumlah *store associate* perempuan sebanyak 29 orang (66%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas *store associate* dari Gramedia World Emerald Bintaro adalah perempuan.

4.2.5 Pendidikan Terakhir

Gambar 4.6 Pendidikan Terakhir Responden

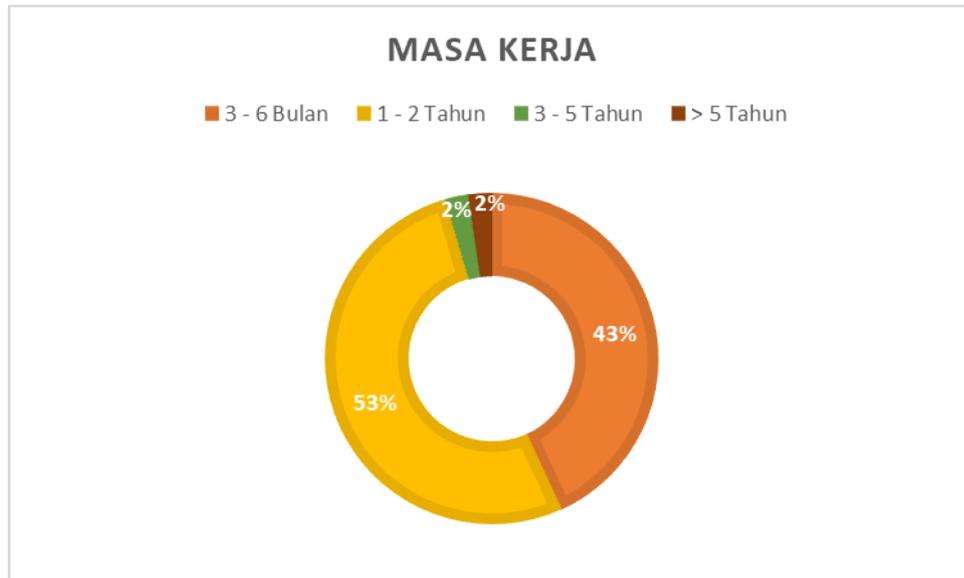


Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan gambar 4.6, *store associate* yang bekerja pada Gramedia World Emerald Bintaro mayoritas memiliki tingkat pendidikan sampai SMA yaitu sebanyak 37 orang (84%), kemudian Diploma 3 sebanyak 3 orang (7%), dan Strata 1 sebanyak 4 orang (9%).

4.2.6 Masa Kerja

Gambar 4.7 Masa Kerja Responden



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan gambar 4.7, menunjukkan bahwa mayoritas *store associate* Gramedia World Bintaro Plaza sebanyak 23 orang (53%) telah bekerja selama 1-2 tahun, kemudian 19 karyawan (43%) telah bekerja selama 3-6 bulan, 1 karyawan (2%) telah bekerja selama 3-5 tahun, dan sisanya 1 karyawan (2%) telah bekerja lebih dari 5 tahun.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk melihat valid atau tidaknya kuesioner dari penelitian ini. Uji validitas, penelitian ini menggunakan teknik uji *Product Moment Pearson Correlation*, dimana jika r hitung $\geq r$ tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan jika r hitung $\leq r$ tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Peneliti terlebih dahulu akan melakukan uji coba dengan 30 responden dari total 44 responden yang ada dengan tujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya pernyataan telah yang diajukan kepada responden. Berikut ini merupakan hasil uji validitas pada penelitian ini:

Tabel 4.1 Uji Validitas (*Pre-Test*)

No.	Indikator Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1.	Keamanan di tempat kerja sudah membuat saya bekerja dengan nyaman.	0,803	0,3610	Valid
2.	Suasana ditempat kerja sudah nyaman seperti dekorasi, pencahayaan dll.	0,784	0,3610	Valid
3.	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	0,759	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Tabel 4.1 Uji Validitas (*Pre-Test*) (Lanjutan)

No.	Indikator Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
4.	Partner kerja yang akrab satu sama lain.	0,691	0,3610	Valid
5.	Kondisi lingkungan kerja yang menunjang dalam bekerja.	0,805	0,3610	Valid
6.	Lingkungan kerja yg baik meningkatkan produktivitas.	0,816	0,3610	Valid
7.	Lampu penerangan sangat penting saat kerja.	0,763	0,3610	Valid
8.	Bunyi musik di lingkungan kerja bisa membuat nyaman.	0,701	0,3610	Valid
9.	Suhu udara mempengaruhi kinerja.	0,322	0,3610	Tidak Valid
10.	Memiliki minat dalam menyampaikan Pendapat, Kritik dan Saran kepada perusahaan	0,466	0,3610	Valid
11.	Menaati peraturan yang berlaku di perusahaan adalah hal yang penting	0,637	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Tabel 4.1 Uji Validitas (*Pre-Test*) (Lanjutan)

No.	Indikator Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
12.	Merasa sebagai satu kesatuan dalam perusahaan.	0,819	0,3610	Valid
13.	Meningkatkan kompetensi sesuai dengan ketentuan perusahaan merupakan hal yang penting.	0,860	0,3610	Valid
14.	Perlunya bertindak inovatif dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan.	0,819	0,3610	Valid
15.	Norma dan filosofi yang diterapkan oleh perusahaan mampu menciptakan budaya organisasi yang baik sehingga dapat menunjang kinerja saya.	0,830	0,3610	Valid
16.	Peraturan yang diterapkan perusahaan sudah sesuai dalam menciptakan budaya organisasi yang baik.	0,861	0,3610	Valid
17.	Pentingnya menjaga dan menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik.	0,935	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Tabel 4.1 Uji Validitas (*Pre-Test*) (Lanjutan)

No.	Indikator Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
18.	Pentingnya datang tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditetapkan.	0,819	0,3610	Valid
19.	Berpakaian rapi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	0,958	0,3610	Valid
20.	Pentingnya menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.	0,816	0,3610	Valid
21.	Peraturan yang ada sudah membuat karyawan disiplin.	0,708	0,3610	Valid
22.	Pekerjaan harus diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.	0,936	0,3610	Valid
23.	Pekerjaan yang lebih banyak dari biasanya harus mampu diselesaikan.	0,676	0,3610	Valid
24.	Pekerjaan harus diselesaikan dengan usaha dan upaya yang terbaik.	0,781	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Tabel 4.1 Uji Validitas (*Pre-Test*) (Lanjutan)

No.	Indikator Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
25.	Setiap pekerjaan harus diselesaikan dengan teliti.	0,906	0,3610	Valid
26.	Harus sampai ke tempat kerja tepat waktu.	0,922	0,3610	Valid
27.	Harus memiliki keterampilan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.	0,839	0,3610	Valid
28.	Setiap pekerjaan dapat diselesaikan baik sendiri maupun bersama tim.	0,873	0,3610	Valid
29.	Harus berkomitmen terhadap perusahaan mengenai tanggung jawab tugas dalam pekerjaan.	0,851	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 4.1, terlihat bahwa terdapat 1 item pernyataan yang tidak valid karena memiliki nilai r hitung < r tabel, dengan taraf signifikansi 0,05 dan r tabel df = 28 sama dengan 0,3610. Kemudian peneliti menghapus 1 item instrumen tersebut dan melakukan pengujian ulang dengan tetap menggunakan 30 responden. Hasil menunjukkan semua pernyataan valid. Peneliti melanjutkan

pengujian kembali dengan menggunakan seluruh sampel sebanyak 44 responden dan memasukkan item-item pernyataan yang telah dinyatakan valid.

Tabel 4.2 Uji Validitas (Seluruh Responden)

No.	Indikator Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1.	Keamanan di tempat kerja sudah membuat saya bekerja dengan nyaman.	0,786	0,2973	Valid
2.	Suasana ditempat kerja sudah nyaman seperti dekorasi, pencahayaan dll.	0,778	0,2973	Valid
3.	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	0,717	0,2973	Valid
4.	Partner kerja yang akrab satu sama lain.	0,762	0,2973	Valid
5.	Kondisi lingkungan kerja yang menunjang dalam bekerja.	0,812	0,2973	Valid
6.	Lingkungan kerja yg baik meningkatkan produktivitas.	0,804	0,2973	Valid
7.	Lampu penerangan sangat penting saat kerja.	0,616	0,2973	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Tabel 4.2 Uji Validitas (Seluruh Responden) (lanjutan)

No.	Indikator Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
8.	Bunyi musik di lingkungan kerja bisa membuat nyaman. LK	0,603	0,2973	Valid
9.	Memiliki minat dalam menyampaikan Pendapat, Kritik dan Saran kepada perusahaan	0,412	0,2973	Valid
10.	Menaati peraturan yang berlaku di perusahaan adalah hal yang penting	0,603	0,2973	Valid
11.	Merasa sebagai satu kesatuan dalam perusahaan.	0,776	0,2973	Valid
12.	Meningkatkan kompetensi sesuai dengan ketentuan perusahaan merupakan hal yang penting.	0,849	0,2973	Valid
13.	Perlunya bertindak inovatif dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan.	0,657	0,2973	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Tabel 4.2 Uji Validitas (Seluruh Responden) (lanjutan)

No.	Indikator Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
14.	Norma dan filosofi yang diterapkan oleh perusahaan mampu menciptakan budaya organisasi yang baik sehingga dapat menunjang kinerja saya.	0,800	0,2973	Valid
15.	Peraturan yang diterapkan perusahaan sudah sesuai dalam menciptakan budaya organisasi yang baik. BO	0,846	0,2973	Valid
16.	Pentingnya menjaga dan menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik.	0,868	0,2973	Valid
17.	Pentingnya datang tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditetapkan.	0,798	0,2973	Valid
18.	Berpakaian rapi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	0,897	0,2973	Valid
19.	Pentingnya menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.	0,783	0,2973	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Tabel 4.2 Uji Validitas (Seluruh Responden) (lanjutan)

No.	Indikator Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
20.	Peraturan yang ada sudah membuat karyawan disiplin. DK	0,691	0,2973	Valid
21.	Pekerjaan harus diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.	0,916	0,2973	Valid
22.	Pekerjaan yang lebih banyak dari biasanya harus mampu diselesaikan.	0,659	0,2973	Valid
23.	Pekerjaan harus diselesaikan dengan usaha dan upaya yang terbaik.	0,789	0,2973	Valid
24.	Setiap pekerjaan harus diselesaikan dengan teliti.	0,807	0,2973	Valid
25.	Harus sampai ke tempat kerja tepat waktu.	0,851	0,2973	Valid
26.	Harus memiliki keterampilan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.	0,809	0,2973	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Tabel 4.2 Uji Validitas (Seluruh Responden) (lanjutan)

No.	Indikator Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
27.	Setiap pekerjaan dapat diselesaikan baik sendiri maupun bersama tim.	0,771	0,2973	Valid
28.	Harus berkomitmen terhadap perusahaan mengenai tanggung jawab tugas dalam pekerjaan. KK	0,753	0,2973	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.2 yang telah mencakup seluruh responden sejumlah 44 orang serta dengan menghapus 1 item pertanyaan sebelumnya yang tidak valid, dapat dikatakan bahwa semua butir item pernyataan dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, dengan taraf signifikansi 0,05 serta r tabel untuk $df = 42$ sama dengan 0,2973. Maka dari itu, pengujian akan dilanjutkan ke uji reliabilitas.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji Crobach's Alpha. Instrumen dapat dikatakan *reliable* apabila nilai koefisien Crobach's Alpha $\geq 0,6$. Sebelum melakukan pengujian secara menyeluruh, pengujian akan dilakukan terlebih dahulu kepada 30 responden dengan tujuan untuk melihat apakah item-item dari instrumen yang ada dinyatakan *reliable*.

Berikut ini merupakan hasil uji coba analisis reliabilitas dari masing-masing variabel pada penelitian ini:

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas (*Pre-Test*)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,902	<i>Reliable</i>
Budaya Organisasi (BO)	0,862	<i>Reliable</i>
Disiplin Kerja (DK)	0,891	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (KK)	0,937	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan disiplin kerja (X3) dinyatakan *reliable* karena memiliki Cronbach's Alpha $> 0,6$. Hal yang sama juga terjadi dengan variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan (Y) dinyatakan *reliable* karena memiliki Cronbach's Alpha $> 0,6$. Ini berarti jika indikator berbentuk pernyataan pada kuesioner ditanyakan kepada responden yang sama maupun berbeda, hasilnya akan cenderung tetap atau konsisten. Setelah hasil uji coba reliabilitas *pre-test ini* menunjukkan seluruh variabel independen dan dependen *reliable*, maka penulis akan melakukan uji dengan seluruh sampel yaitu sebanyak 44 responden. Berikut ini adalah hasil analisis reliabilitas dari masing-masing variabel bersangkutan:

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas (seluruh sampel)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,864	<i>Reliable</i>
Budaya Organisasi (BO)	0,817	<i>Reliable</i>
Disiplin Kerja (DK)	0,840	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (KK)	0,903	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa hasil semua variabel yang ada di dalam penelitian ini, baik independen (lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja) dan dependen (kinerja karyawan) memiliki hasil Cronbach's Alpha > 0,6 sehingga dapat dikatakan *reliable*.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Tabel 4.5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09622399
	Absolute Most Extreme Differences	.191
Kolmogorov-Smirnov Z	Positive	.191
	Negative	-.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan $0,080 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 4.6 Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.822	3.574		.790	.434		
1 Lingkungan Kerja	.339	.117	.382	2.910	.006	.315	3.175
Budaya Organisasi	.181	.149	.164	1.212	.233	.298	3.360
Disiplin Kerja	.722	.220	.411	3.274	.002	.344	2.904

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan hasil table 4.6 uji multikolinieritas diatas, bisa diinterpretasikan variable lingkungan kerja $0,315 > 0,10$ dan nilai VIF $3,175 < 10$ variable budaya organisasi $0,298 > 0,10$ dan nilai VIF $3,360 < 10$ dan terakhir variabel disiplin kerja $0,344 > 0,10$ dan VIF $2,904 < 10$. Nilai tolerance masing-masing variable independent $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi Multikolinieritas dan nilai VIF masing-masing variable independent < 10 maka artinya tidak terjadi Multikolinieritas. Kesimpulannya adalah, dilihat dari nilai tolerance dan VIF

model regresi Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.7 Tabel Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	6.916	2.434		2.842	.007
	Lingkungan Kerja	-.058	.079	-.193	-.735	.467
	Budaya Organisasi	-.005	.101	-.012	-.046	.964
	Disiplin Kerja	-.106	.150	-.177	-.705	.485

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan hasil table 4.7 uji Heterokedastisitas dapat diinterpretasikan dalam hasil uji heterokedastisitas tersebut dinyatakan seluruh variabelnya tidak terjadi gejala heterokedastisitas karena semua variabelnya memenuhi syarat nilai Sig > 0,05. Diketahui pada table 4.7 pada variable lingkungan kerja hasil Sig sebesar 0,467 > 0,05 sehingga tidak terjadi heterokedastisitas. Variabel budaya organisasi 0,964 > 0,05 tidak terjadi heterokedastisitas. Dan variable independent terakhir yaitu disiplin kerja 0,485 > 0,05 juga tidak terjadi heterokedastisitas.

4.5 Uji Analisis Koefisien Determinasi R²

Melihat pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Gramedia Emerald, dapat dilihat dari sebuah nilai adjusted R² dari hasil perhitungan dalam summary sebagai berikut ini:

Tabel 4.8 Tabel Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,783	,767	2,17341

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data Pengolahan (2020)

Dapat kita lihat gambar table t di atas ini, dapat dilihat dari bahwa nilai adjusted R² adalah sebesar 0,767 atau 76,7% mengindikasikan bahwa variable Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin berpengaruh simultan sebesar 76,7%, sementara sisanya sebesar 23,3% (100% - 76,7%) dipengaruhi faktor lainnya.

4.6 Uji T

Tabel 4.9 Tabel Uji T

Varibel	T-Tabel	T-Hitung	Signifikansi
Lingkungan Kerja (X1)	2.015	2.910	0.006
Budaya Organisasi (X2)	2.015	1.212	0.233
Disiplin Kerja (X3)	2.015	3.274	0.002

Hasil table t sebagai berikut:

1. t hitung lingkungan kerja adalah $2.910 \geq 2.015$ atau t hitung lebih besar dari t table. Artinya, bahwa variable lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. t hitung budaya organisasi adalah $1,212 \leq 2,015$ atau t hitung lebih kecil dari t table Artinya, bahwa variable budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. t hitung disiplin kerja adalah $3,274 \geq 2,015$ atau t hitung lebih besar dari t table. Artinya, bahwa variable disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.822	3.574		.790	.434
Lingkungan Kerja (X1)	.339	.117	.382	2.910	.006
Budaya Organisasi (X2)	.181	.149	.164	1.212	.233
Disiplin Kerja (X3)	.722	.220	.411	3.274	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 2.822 + 0.339X1 + 0.181X2 + 0.722X3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Disiplin Kerja

Berdasarkan perhitungan diatas dapat dikatakan sebagai berikut:

- 1) Pada perhitungan diatas pada nilai konstanta didapat pada angka 2.822 yang artinya besar nilai regresi Kinerja Karyawan Gramedia Emerald Bintaro tanpa dipengaruhi variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. Kinerja Karyawan menunjukkan hasil positif. Kinerja Karyawan akan meningkat jika Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja meningkat.
- 2) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0.339 dengan tanda positif (+) artinya ada peningkatan terhadap Lingkungan Kerja yang berdampak pada Kinerja Karyawan Gramedia Emerald Bintaro sebesar nilai koefisiennya yaitu 0.339
- 3) Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (BO) sebesar 0.181 dengan tanda positif (+) artinya ada peningkatan terhadap Budaya Organisasi yang berdampak pada Kinerja Karyawan Gramedia Emerald Bintaro sebesar nilai koefisiennya yaitu 0.181
- 4) Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (DK) sebesar 0.722 dengan tanda positif (+) artinya ada peningkatan terhadap Disiplin Kerja (DK) yang berdampak pada Kinerja Karyawan Gramedia Emerald Bintaro sebesar nilai koefisiennya yaitu 0.722

4.8 Pembahasan

Pada penelitian ini, hasil analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang menunjukkan semua variable telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis yang diajukan pada model penelitian ini terdapat satu hipotesis yang memeloki hubungan signifikan dan dua hipotesis yang memiliki hubungan signifikan dan dua hipotesis lainnya tidak terbukti dalam penelitian ini. Pembahasan dari hasil pengujian ketiga hipotesis penelitian dibahas pada poin-poin berikut:

4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel, lingkungan kerja memiliki t-hitung sebesar 2.910 atau lebih kecil dari t-tabel nya yaitu sebesar 2.015 dengan nilai probabilitas lebih dari 0,05 yang artinya H_0 ditolak. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh rahma dan ahyar (2015), bahwa lingkungan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (perawat). Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam organisasi, karena secara tidak langsung dapat mempengaruhi keberhasilan suatu proses produksi.

4.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel, budaya organisasi memiliki t-hitung sebesar 1,212 atau lebih kecil dari t-tabel yaitu sebesar 2,015, dengan nilai probabilitas lebih dari 0,05 yang artinya H_0 diterima. Hasil menunjukkan bahwa budaya

organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Raynald, Victor dan Christoffel (2015) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk tetap bergabung dengan perusahaan untuk meningkatkan kinerja.

4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel, disiplin kerja memiliki t-hitung sebesar 3,274 atau lebih kecil dari t-tabel yaitu sebesar 2,015, dengan nilai probabilitas kurang dari 0,05 yang artinya H_0 ditolak. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Patricia dan Silvy (2014), Penelitian ini juga memperlihatkan hasil bahwa variabel disiplin signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.9 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan masukan kepada Gramedia Store – Emerald Bintaro sebagai objek dari penelitian ini. Sesuai dengan hasil penelitian, implikasi manajerial untuk Gramedia Store – Emerald Bintaro sebagai berikut:

1. Variabel pertama yang akan dibahas yaitu variabel lingkungan kerja, karena memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut rata-rata indikator pernyataan lingkungan kerja:

Tabel 4.11 Indikator Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Average Value	Mean
Lingkungan Kerja	Keamanan di tempat kerja sudah membuat saya bekerja dengan nyaman.	5,20	5,214
	Suasana ditempat kerja sudah nyaman seperti dekorasi , pencahayaan dll.	5,36	
	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.	5,05	
	Partner kerja yang akrab satu sama lain.	4,98	
	Kondisi lingkungan kerja yang menunjang dalam bekerja.	5,25	
	Lingkungan kerja yg baik meningkatkan produktifitas.	5,25	
	Lampu penerangan sangat penting saat kerja.	5,48	
	Bunyi musik di lingkungan kerja bisa membuat nyaman.	5,14	

Indikator dengan nilai *average value* terendah dari variable lingkungan kerja yaitu indikator (4) Partner kerja yang akrab satu sama lain (4,98), hal ini disebabkan kurangnya rasa kekeluargaan yang terjalin satu sama lain. Dalam hal ini diduga tingkat individualitas antar *Store Associate* masih tinggi dan juga dalam pekerjaannya mereka memang kebanyakan bekerja secara individu bukan secara kelompok/ tim.

Indikator dengan nilai *average value* terendah ke 2 dari variable ke (3) Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan (5,05), hal ini menunjukkan bahwa pemberian fasilitas yang

diberikan oleh perusahaan dinilai kurang dalam menunjang pekerjaan yang telah mereka lakukan sehingga perusahaan harus lebih memerhatikan kembali fasilitas apa saja yang sekiranya memang diperlukan oleh para *Store Associate* dan juga menambah fasilitas tersebut.

2. Variabel kedua adalah disiplin kerja, karena memiliki pengaruh signifikan sama seperti variable sebelumnya terhadap kinerja karyawan. Berikut rata-rata indikator pernyataan disiplin kerja

Tabel 4.12 Indikator Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Average Value	Mean
Disiplin Kerja	Pentingnya menjaga dan menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik.	5,59	5,474
	Pentingnya datang tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditetapkan.	5,57	
	Berpakaian rapi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.	5,52	
	Pentingnya menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.	5,55	
	Peraturan yang ada sudah membuat karyawan disiplin.	5,14	

Variabel disiplin kerja paling terendah adalah indikator (5) Peraturan yang ada sudah membuat karyawan disiplin (5,14), dalam hal ini terlihat bahwa peraturan yang sudah ada tidak berjalan efektif karena kurang membuat para *Store Associate* disiplin sehingga perusahaan perlu untuk mengganti

atau bahkan menambah peraturan baru untuk diterapkan di Gramedia Store – Emerald Bintaro.

Indikator (2) Berpakaian rapi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, dalam hal ini terlihat perusahaan yang harus memperbaiki peraturan SOP tentang standar berpakaian para Store Associate. Seperti yang diketahui standar berpakaian para SA Gramedia Store – Emerald Bintaro sama seperti Gramedia Store lainnya yaitu Kaos dan Jeans. Mungkin terdapat rasa kejenuhan dengan cara berpakaian seperti ini yang dirasakan oleh para SA. Sehingga perusahaan harus melakukan inovasi yang lebih mengikuti trend pakaian casual sesuai dengan perkembangan zaman saat ini terlepas dari Kaos dan Jeans.

BAB V

Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gramedia Emerald Bintaro. Dari penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan hasil bahwa:

- 1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Gramedia Emerald Bintaro
- 2) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Gramedia Emerald Bintaro
- 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Gramedia Emerald Bintaro.

5.2. Saran

Pada penelitian ini kelompok kami memberikan saran kepada Gramedia Emerald Bintaro sebagai berikut:

- 1) Dari hasil data yang kita kumpulkan dan hasil perhitungan masih ada sebagian kecil karyawan yang masih belum akrab dengan karyawan yang lain , maka dari itu penting adanya kegiatan yang bisa mmeberikan rasa nyaman kepada karyawan dan meningkatkan lingkungan kerja yang sesuai dengan para karyawan

- 2) Dari hasil data yang kita kumpulkan dan hasil perhitungan pemberian fasilitas yang diberikan perusahaan dinilai masih kurang , jadi perusahaan masih harus memperhatikan fasilitas yang di berikan kepada karyawan untuk bisa meningkatkan kinerja
- 3) Masih cukup banyaknya karyawan yang tidak terlalu mempunyai minat dalam menyampaikan pendapat, Kritik, dan saran kepada perusahaan. sehingga baiknya perusahaan menyiapkan wadah untuk menampung pendapat, kritik dan saran dari karyawan kepada perusahaan.
- 4) Variable disiplin yaitu peraturan yang membuat karyawan disiplin, maka dari itu perusahaan harus menambahkan peraturan baru atau mengganti peraturan untuk bisa di terapkan di gramedia Store.

Selain itu saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya sebagai berikut:

- 1) Diharapkan untuk penelitian selanjutnya menggunakan lebih banyak lagi jurnal acuan yang relevan sehingga bisa memperkaya data pada penelitian ini.
- 2) Menggunakan jurnal – jurnal terbaru atau jurnal yang tahun penerbitannya tidak terlalu jauh dengan tahun yang nanti akan diteliti sehingga data – data yang didapatkan merupakan data terbaru.
- 3) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian pada objek yang berbeda seperti perbankan atau lainnya sehingga dapat menambah variasi dalam melakukan penelitian

- 4) Untuk penelitian Selanjutnya diharapkan melakukan penelitian serupa dengan objek yang berbeda misalnya Toko buku Gramedia yang berlokasi lain, atau toko buku yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianty (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS VOL 14 NO. 02 OKTOBER 2014*.
- Difayoga & Yuniawan. (2014). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rs Panti Wilasa Citarum Semarang). *Diponegoro Journal Of Accounting*. Volume 1, Nomor 1, Tahun 2012
- Fachreza., Said Musnadi., Dan M. S. A. M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.
- Golung, Hana D. 2013. Relationship Between Compensation, Work Environment, Organizational Culture, And Employee Performance At Hotel Sedona Manado. *Jurnal EMBA Vol 1*
- Joushan, Shindie Aulia , Syamsul, Muhammad , Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(66),

697–703.

Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Mandey, S., & Sahanggamu, P. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 514–523.

Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 955–964.

Maria, A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 1(1), 95–104.

Mintardjo, C., & Karauwan, R. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1196–1207.

Nugraha, Dkk. (2017). PENGARUH STATUS PEKERJA DAN LINGKUNGAN

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 44 No.1 Maret 2017

Pandi Afandi (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.

Potu, Aurelia. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil DITJEN Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1208-1218

Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). *Effect Of Leadership Style, Motivation And Work Discipline On Employee Performance In PT. ABC Makassar*. *International Review Of Management And Marketing*, 8(6), 67–71.

Rosalina, Dhian & Apiska, Devi. (2018). *Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi*. *NIAGAWAN*. 7. 10.24114/niaga.v7i2.10752.

Sahanggamu & Mandey. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya* *Jurnal Emba* Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 514-523

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia:*

Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta:
Bumi Aksara.

Soegoto, A., & Salutondok, Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 849–862.

Suharno, dkk. (2016). *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resort, Indonesia.* International Journal of Law and Management. Vol. 59 No. 6, 2017

Suharyanto Et Al. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur.

Sulaksono, Hari. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja.* Yogyakarta : Deepublish.

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Tulenan, Samuel. (2016). *The Effect Of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets And Auction*

Service Manado. Jurnal Emba Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.672-682.

Tyas & Sunuharyo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap.

Wambugu (2014). *Effects Of Organizational Culture On Employee Performance (Case Study Of Wartsila - Kipevu Ii Power Plant)*. European Journal Of Business And Management Vol.6, No.32, 2014.

LAMPIRAN PENELITIAN

Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian

A. Pengantar

Responden Yth.

Kami Mahasiswa/i jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia 2017 STIE Indonesia Banking School, mengharapkan dan memohon partisipasi saudara/i untuk mengisi kuisisioner dibawah ini. Saat ini saya sedang melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gramedia - Emerald Bintaro”**. Kami mohon kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi dengan menjawab sejumlah pertanyaan yang disajikan dalam kuisisioner ini.

Atas perhatian dan partisipasinya kami ucapkan terimakasih.

B. Identitas Responden

1. Pertanyaan Filter

Apakah Anda *Store Associate* di Gramedia Store – Central Park?

- a. Iya (Anda dapat lanjut ke pertanyaan berikutnya)
- b. Tidak (Anda jangan melanjutkan ke pertanyaan berikutnya)

Apakah Anda sudah lulus masa percobaan selama 3 bulan (*training*)?

- a. Iya (Anda dapat lanjut ke pertanyaan berikutnya)
- b. Tidak (Anda jangan melanjutkan ke pertanyaan berikutnya)

Apakah Anda sudah bekerja minimal selama 1tahun?

- a. Iya (Anda dapat lanjut ke pertanyaan berikutnya)
- b. Tidak (Anda jangan melanjutkan ke pertanyaan berikutnya)

2. Identitas Responden

1. Usia : < 22 Tahun
 22 – 30 Tahun
 31 - 40 Tahun
 \geq 41 Tahun
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Tingkat Pendidikan : SMA/Sederajat
 D1
 D2
 D3
4. Lama Bekerja : 1 – 5 Tahun
 6 – 10 Tahun
 \geq 11 Tahun

C. Petunjuk Pengisian

Mohon pernyataan di bawah ini dijawab dengan memberikan tanda (\surd) pada kolom pilihan yang paling sesuai dengan perasaan dan pemahaman Anda sesuai dengan kondisi yang ada.

Ketentuan:

Berdasarkan skala interval penilaian yang semakin ke kanan / skala 6 menandakan sangat setuju (SS) sedangkan penilaian yang semakin ke kiri / skala 1 menandakan sangat tidak setuju (STS)

No	Indikator Pertanyaan	STS					SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Keamanan di tempat kerja membuat saya bekerja dengan nyaman.						
2.	Suasana ditempat kerja sudah nyaman seperti dekorasi, pencahayaan dan lain-lain.						
3.	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.						
4.	<i>Partner</i> kerja yang akrab satu sama lain.						
5.	Kondisi lingkungan kerja yang menunjang dalam bekerja.						
6.	Lingkungan kerja yg baik meningkatkan produktifitas.						
7.	Lampu penerangan sangat penting saat kerja.						
8.	Bunyi musik di lingkungan kerja bisa membuat nyaman.						
9.	Suhu udara mempengaruhi kinerja.						
10.	Memiliki minat dalam menyampaikan pendapat, kritik dan saran kepada perusahaan.						
11.	Menaati peraturan yang berlaku di perusahaan adalah hal yang penting.						
12.	Merasa sebagai satu kesatuan dalam perusahaan.						

No	Indikator Pertanyaan	STS					SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13.	Meningkatkan kompetensi sesuai dengan ketetapan perusahaan merupakan hal yang penting.						
14.	Perlunya bertindak inovatif dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan.						
15.	Norma dan filosofi yang diterapkan oleh perusahaan mampu menciptakan budaya organisasi yang baik sehingga dapat menunjang kinerja saya.						
16.	Peraturan yang diterapkan perusahaan sudah sesuai dalam menciptakan budaya organisasi yang baik.						
17.	Pentingnya menjaga dan menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik.						
18.	Pentingnya datang tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditetapkan.						
19.	Pentingnya menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.						
20.	Pentingnya berpakaian rapi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.						

No	Indikator Pertanyaan	STS					SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
21.	Peraturan yang ada sudah membuat karyawan disiplin.						
22.	Pekerjaan harus diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.						
23.	Pekerjaan yang lebih banyak dari biasanya harus mampu diselesaikan.						
24.	Pekerjaan harus diselesaikan dengan usaha dan upaya yang terbaik.						
25.	Setiap pekerjaan harus diselesaikan dengan teliti.						
26.	Harus sampai ke tempat kerja tepat waktu.						
27.	Harus memiliki keterampilan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.						
28.	Setiap pekerjaan dapat diselesaikan baik sendiri maupun bersama tim.						
29.	Harus berkomitmen terhadap perusahaan mengenai tanggung jawab tugas dalam pekerjaan.						

Lampiran 2: Hasil Output Uji Validitas dan Reliabilitas Pre-Test

1. Lingkungan Kerja

		Correlations									
		LK.1	LK.2	LK.3	LK.4	LK.5	LK.6	LK.7	LK.8	LK.9	Total_LK
LK.1	Pearson Correlation	1	.841**	.681**	.487**	.564**	.667**	.691**	.396	.079	.803**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.001	.000	.000	.031	.680	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK.2	Pearson Correlation	.841**	1	.607**	.386	.567**	.781**	.563**	.455	.046	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.035	.001	.000	.001	.012	.810	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK.3	Pearson Correlation	.681**	.607**	1	.481**	.507**	.655**	.531**	.392	.131	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.007	.004	.000	.003	.032	.489	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK.4	Pearson Correlation	.487**	.386	.481**	1	.621**	.493**	.368	.483**	.117	.691**
	Sig. (2-tailed)	.006	.035	.007		.000	.006	.045	.007	.540	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK.5	Pearson Correlation	.564**	.567**	.507**	.621**	1	.709**	.706**	.529**	.065	.805**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.004	.000		.000	.000	.003	.734	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK.6	Pearson Correlation	.667**	.781**	.655**	.493**	.709**	1	.601**	.513**	-.018	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.000		.000	.004	.925	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK.7	Pearson Correlation	.691**	.563**	.531**	.368	.706**	.601**	1	.457	.155	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.045	.000	.000		.011	.412	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK.8	Pearson Correlation	.396	.455	.392	.483**	.529**	.513**	.457	1	.112	.701**
	Sig. (2-tailed)	.031	.012	.032	.007	.003	.004	.011		.555	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK.9	Pearson Correlation	.079	.046	.131	.117	.065	-.018	.155	.112	1	.322
	Sig. (2-tailed)	.680	.810	.489	.540	.734	.925	.412	.555		.083
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_LK	Pearson Correlation	.803**	.784**	.759**	.691**	.805**	.816**	.763**	.701**	.322	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.083	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	8

2. Budaya Organisasi

Correlations

		BO.1	BO.2	BO.3	BO.4	BO.5	BO.6	BO.7	Total_BO
BO.1	Pearson Correlation	1	,304	,156	,187	,171	,054	,407*	.466**
	Sig. (2-tailed)		,103	,412	,322	,365	,777	,025	,009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
BO.2	Pearson Correlation	,304	1	,267	.419*	.382*	.471**	.495**	.637**
	Sig. (2-tailed)	,103		,154	,021	,037	,009	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
BO.3	Pearson Correlation	,156	,267	1	.807**	.794**	.684**	.709**	.819**
	Sig. (2-tailed)	,412	,154		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
BO.4	Pearson Correlation	,187	.419*	.807**	1	.694**	.785**	.694**	.860**
	Sig. (2-tailed)	,322	,021	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
BO.5	Pearson Correlation	,171	.382*	.794**	.694**	1	.768**	.583**	.819**
	Sig. (2-tailed)	,365	,037	,000	,000		,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
BO.6	Pearson Correlation	,054	.471**	.684**	.785**	.768**	1	.707**	.830**
	Sig. (2-tailed)	,777	,009	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
BO.7	Pearson Correlation	.407*	.495**	.709**	.694**	.583**	.707**	1	.861**
	Sig. (2-tailed)	,025	,005	,000	,000	,001	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_BO	Pearson Correlation	.466**	.637**	.819**	.860**	.819**	.830**	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	7

3. Disiplin Kerja

Correlations

		DK.1	DK.2	DK.3	DK.4	DK.5	Total_DK
DK.1	Pearson Correlation	1	.747**	.925**	.772**	.561**	.935**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30
DK.2	Pearson Correlation	.747**	1	.869**	.566**	,312	.819**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,093	,000
	N	30	30	30	30	30	30
DK.3	Pearson Correlation	.925**	.869**	1	.714**	.568**	.958**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30
DK.4	Pearson Correlation	.772**	.566**	.714**	1	.455*	.816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,012	,000
	N	30	30	30	30	30	30
DK.5	Pearson Correlation	.561**	,312	.568**	.455*	1	.708**
	Sig. (2-tailed)	,001	,093	,001	,012		,000
	N	30	30	30	30	30	30
Total_DK	Pearson Correlation	.935**	.819**	.958**	.816**	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	5

4. Kinerja Karyawan

Correlations										
		KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	KK.6	KK.7	KK.8	Total_KK
KK.1	Pearson Correlation	1	.485**	.837**	.897**	.915**	.739**	.818**	.739**	.936**
	Sig. (2-tailed)		,007	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK.2	Pearson Correlation	.485**	1	.258	.500**	.528**	.649**	.464**	.471**	.676**
	Sig. (2-tailed)	,007		,169	,005	,003	,000	,010	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK.3	Pearson Correlation	.837**	.258	1	.863**	.677**	.527**	.677**	.618**	.781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,169		,000	,000	,003	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK.4	Pearson Correlation	.897**	.500**	.863**	1	.804**	.633**	.804**	.707**	.906**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK.5	Pearson Correlation	.915**	.528**	.677**	.804**	1	.732**	.826**	.813**	.922**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK.6	Pearson Correlation	.739**	.649**	.527**	.633**	.732**	1	.652**	.701**	.839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK.7	Pearson Correlation	.818**	.464**	.677**	.804**	.826**	.652**	1	.732**	.873**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK.8	Pearson Correlation	.739**	.471**	.618**	.707**	.813**	.701**	.732**	1	.851**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_KK	Pearson Correlation	.936**	.676**	.781**	.906**	.922**	.839**	.873**	.851**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	8

Lampiran 3: Hasil Ouput Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

1. Lingkungan Kerja

		Correlations								Total_LK
		LK.1	LK.2	LK.3	LK.4	LK.5	LK.6	LK.7	LK.8	
LK.1	Pearson Correlation	1	.782**	.594**	.502**	.477**	.529**	.467**	.392**	.786**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,001	,000	,001	,008	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
LK.2	Pearson Correlation	.782**	1	.596**	.486**	.539**	.687**	.404**	.239	.778**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,000	,007	,118	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
LK.3	Pearson Correlation	.594**	.596**	1	.558**	.460**	.512**	.338*	.181	.717**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,002	,000	,025	,239	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
LK.4	Pearson Correlation	.502**	.486**	.558**	1	.589**	.633**	.250	.327*	.762**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000		,000	,000	,102	,030	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
LK.5	Pearson Correlation	.477**	.539**	.460**	.589**	1	.671**	.593**	.487**	.812**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002	,000		,000	,000	,001	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
LK.6	Pearson Correlation	.529**	.687**	.512**	.633**	.671**	1	.407**	.300*	.804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,006	,048	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
LK.7	Pearson Correlation	.467**	.404**	.338*	.250	.593**	.407**	1	.401**	.616**
	Sig. (2-tailed)	,001	,007	,025	,102	,000	,006		,007	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
LK.8	Pearson Correlation	.392**	.239	.181	.327*	.487**	.300*	.401**	1	.603**
	Sig. (2-tailed)	,008	,118	,239	,030	,001	,048	,007		,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Total_LK	Pearson Correlation	.786**	.778**	.717**	.762**	.812**	.804**	.616**	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	8

2. Budaya Organisasi

Correlations									
		BO.1	BO.2	BO.3	BO.4	BO.5	BO.6	BO.7	Total_BO
BO.1	Pearson Correlation	1	,134	,089	,137	,049	,145	,214	.412**
	Sig. (2-tailed)		,385	,566	,375	,750	,347	,163	,006
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
BO.2	Pearson Correlation	,134	1	.372*	.398**	.351*	.435**	.424**	.603**
	Sig. (2-tailed)	,385		,013	,008	,019	,003	,004	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
BO.3	Pearson Correlation	,089	.372*	1	.706**	.440**	.500**	.737**	.776**
	Sig. (2-tailed)	,566	,013		,000	,003	,001	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
BO.4	Pearson Correlation	,137	.398**	.706**	1	.605**	.704**	.682**	.849**
	Sig. (2-tailed)	,375	,008	,000		,000	,000	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
BO.5	Pearson Correlation	,049	.351*	.440**	.605**	1	.514**	.453**	.657**
	Sig. (2-tailed)	,750	,019	,003	,000		,000	,002	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
BO.6	Pearson Correlation	,145	.435**	.500**	.704**	.514**	1	.683**	.800**
	Sig. (2-tailed)	,347	,003	,001	,000	,000		,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
BO.7	Pearson Correlation	,214	.424**	.737**	.682**	.453**	.683**	1	.846**
	Sig. (2-tailed)	,163	,004	,000	,000	,002	,000		,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Total_BO	Pearson Correlation	.412**	.603**	.776**	.849**	.657**	.800**	.846**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	7

3. Disiplin Kerja

Correlations

		DK.1	DK.2	DK.3	DK.4	DK.5	Total_DK
DK.1	Pearson Correlation	1	.616**	.733**	.667**	.556**	.868**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44
DK.2	Pearson Correlation	.616**	1	.836**	.568**	,279	.798**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,066	,000
	N	44	44	44	44	44	44
DK.3	Pearson Correlation	.733**	.836**	1	.732**	.393**	.897**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,008	,000
	N	44	44	44	44	44	44
DK.4	Pearson Correlation	.667**	.568**	.732**	1	.325*	.783**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,031	,000
	N	44	44	44	44	44	44
DK.5	Pearson Correlation	.556**	,279	.393**	.325*	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	,000	,066	,008	,031		,000
	N	44	44	44	44	44	44
Total_DK	Pearson Correlation	.868**	.798**	.897**	.783**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	5

4. Kinerja Karyawan

Correlations										
		KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	KK.6	KK.7	KK.8	Total_KK
KK.1	Pearson Correlation	1	.548**	.754**	.708**	.779**	.724**	.752**	.585**	.916**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
KK.2	Pearson Correlation	.548**	1	.390**	.293	.311*	.434**	.534**	.346*	.659**
	Sig. (2-tailed)	,000		,009	,053	,040	,003	,000	,021	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
KK.3	Pearson Correlation	.754**	.390**	1	.750**	.654**	.557**	.496**	.567**	.789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009		,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
KK.4	Pearson Correlation	.708**	.293	.750**	1	.781**	.631**	.509**	.645**	.807**
	Sig. (2-tailed)	,000	,053	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
KK.5	Pearson Correlation	.779**	.311*	.654**	.781**	1	.736**	.589**	.711**	.851**
	Sig. (2-tailed)	,000	,040	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
KK.6	Pearson Correlation	.724**	.434**	.557**	.631**	.736**	1	.478**	.654**	.809**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000	,000		,001	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
KK.7	Pearson Correlation	.752**	.534**	.496**	.509**	.589**	.478**	1	.400**	.771**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,001		,007	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
KK.8	Pearson Correlation	.585**	.346*	.567**	.645**	.711**	.654**	.400**	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,021	,000	,000	,000	,000	,007		,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Total_KK	Pearson Correlation	.916**	.659**	.789**	.807**	.851**	.809**	.771**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	8

Lampiran 4: Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09622399
	Absolute	.191
Most Extreme Differences	Positive	.191
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		1.268
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.822	3.574		.790	.434		
	Lingkungan Kerja	.339	.117	.382	2.910	.006	.315	3.175
	Budaya Organisasi	.181	.149	.164	1.212	.233	.298	3.360
	Disiplin Kerja	.722	.220	.411	3.274	.002	.344	2.904

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,916	2,434		2,842	,007		
Lingkungan Kerja	-,058	,079	-,193	-,735	,467	,315	3,175
Budaya Organisasi	-,005	,101	-,012	-,046	,964	,298	3,360
Disiplin Kerja	-,106	,150	-,177	-,705	,485	,344	2,904

a. Dependent Variable: Abs_Res

Lampiran 5: Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.767	2,173

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Lampiran 6: Uji t

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	2.822	3.574		.790	.434
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.339	.117	.382	2.910	.006
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	.181	.149	.164	1.212	.233
	DISIPLIN KERJA (X3)	.722	.220	.411	3.274	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Lampiran 7: Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	2.822	3.574		.790	.434
	Lingkungan Kerja (X1)	.339	.117	.382	2.910	.006
	Budaya Organisasi (X2)	.181	.149	.164	1.212	.233
	Disiplin Kerja (X3)	.722	.220	.411	3.274	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



SURAT TUGAS

No. : 001/ST-Dos/MNJ/STIE IBS/IV/2020

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi INDONESIA BANKING SCHOOL (IBS) dengan ini menugaskan kepada:

Nama : Wasi Bagasworo, SE., MM

NIDN : 0309097402

Dalam rangka mendukung upaya pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi, untuk melaksanakan Kegiatan Penelitian bersama dengan Mahasiswa:

No	Nama Mahasiswa	Judul Penelitian
1	1. Dimas Kerindo Auditia (NIM 20171111103) 2. Maulidya Utomo (NIM 20171111021) 3. Anisah Salma Urjuwan (NIM 20171111017) 4. Syawindra Abi Nur Rachmadany (NIM 20171111066) 5. M. Nadhif Toha (NIM 20171111011)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Store Associate (Studi Kasus Pada Gramedia Store Emerald Bintaro)
2	1. Umi Hasanah (NIM 20171111134) 2. Anggi Pratiwi Putri (NIM 20171111133) 3. Mila Aulia (NIM 20171111119) 4. Kresna Prasetyatama Adriansyah (NIM 20171111016) 5. Andini Artanti Yodani (NIM 20171111074)	Peningkatan Kinerja Berdasarkan Human Resource Information System, Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja (Studi Pada: Karyawan Tetap PT Pegadaian Area Bogor Kantor Cabang dan UPC)

Demikian Surat Tugas ini diterbitkan/dikeluarkan, agar dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Jakarta, 9 April 2020

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
INDONESIA BANKING SCHOOL**



Dr. Erric Wijaya, SE., ME
Kaprosdi Manajemen