

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian bagi perusahaan atau organisasi secara umum. Karena kinerja karyawan yang tinggi merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan atau organisasi. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya diketahui dari efisiensi dan efektifitas dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pemimpin perusahaan atau organisasi. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2016:134) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi atau perusahaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan tentang mengarahkan dan mendorong pekerja untuk bekerja seefektif dan seefisien mungkin selaras dengan kebutuhan organisasi, sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Bangun (2012:231) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Idris (2019:2) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja berupaya mencapai tujuan ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut dicapai melalui partisipasi individu karyawan

dalam mencapai tujuan dari tugasnya yang hasilnya berupa meningkatkan kinerja karyawan secara terus menerus atau minimal mempertahankan jika sudah mencapai target kinerjanya. Kedua konsep mengenai kinerja tersebut menunjukkan betapa pentingnya kinerja, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagai tempat penelitian terpilih yaitu Perusahaan Djawatan Motor Republik Indonesia Cabang Bandar Lampung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang transportasi angkutan umum, tingkat kinerja pengemudi merupakan tolak ukur pendapatan yang diterima oleh perusahaan DAMRI. Tingkat intensitas pengemudi dalam mengemudi berpengaruh pada pendapatan perusahaan. Semakin tinggi intensitas pengemudi dalam mengemudi maka semakin tinggi pendapatan yang diterima oleh perusahaan, begitu pun sebaliknya semakin rendah intensitas pengemudi dalam mengemudi maka semakin rendah pendapatan yang diterima oleh perusahaan. Peraturan pemerintah No 30 tahun 1982, tanggal 29 September 1982, dan surat edaran PERUM DAMRI No. SES 01/DT.003/DU/1983, tentang pengalihan status Perusahaan Negara angkutan motor DAMRI menjadi perusahaan Umum DAMRI (Perum DAMRI) Cabang Bandar Lampung. Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung terdapat tiga unit angkutan umum, yaitu angkutan umum antar kota antar provinsi (AKAP PP) dengan jumlah karyawan pengemudi sebanyak 35 orang, angkutan umum antar kota dalam provinsi (AKDP PP) dengan jumlah karyawan pengemudi sebanyak 30 orang, dan angkutan umum perintis dengan jumlah karyawan pengemudi sebanyak 25 orang. Akan tetapi penulis cuma memfokuskan pada penelitian bagian pengemudi (AKAP PP) angkutan umum antar kota antar provinsi.

Lubis (2018:207) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah Target, Kualitas, Ketepatan waktu, dan Taat asas. Target adalah sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk dicapai. Dari target perusahaan dapat mengukur kinerja seorang karyawan dalam

pekerjaanya, apakah target yang didapatkan sudah mencapai target atau sebaliknya. Dari hasil wawancara pada pimpinan Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung terkait target kinerja pengemudi bus (AKAP PP) dalam mendapatkan penumpang dapat dikatakan dengan katagori kurang baik, hal ini dapat dilihat dari penurunan dalam setiap tahunnya. Berikut ini data perkembangan tingkat perolehan hasil kinerja karyawan pengemudi (AKAP PP) perusahaan umum (PERUM) damri cabang bandar lampug tahun 2015-2019.

Tabel 1.1
Perkembangan Tingkat Perolehan Hasil Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung Tahun 2015-2019

No	Tahun	SO	Rit	Kilo Meter	Penumpang	Target
1.	2015	114	328.490	6.242.942	9.311.263 orang	10.511.000 orang
2.	2016	112	315.386	6.301.074	9.112.700 orang	9.810.000 orang
3.	2017	96	247.678	4.141.321	7.107.792 orang	8.620.000 orang
4.	2018	58	4.987	394.776	3.314.921 orang	5.650.000 orang
5.	2019	35	3.147	349.094	1.829.094 orang	3.256.000 orang

Sumber : Perum DAMRI, (2019)

Keterangan :

SO : Siap Oprasi

Rit : Perjalanan bolak-balik

Realisasi : $\frac{\text{Jumlah Penumpang}}{\text{Siap Operasi}}$

Tabel 1.2
Perkembangan Perolehan Realisasi Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung Tahun 2015-2019

No	Tahun	SO	Penumpang	Target	Realisasi
1.	2015	114	9.311.263	10.511.000	81.677,74
2.	2016	112	9.112.700	9.810.000	81.363,39
3.	2017	96	7.107.792	8.620.000	74.039,50
4.	2018	58	3.314.921	5.650.000	57.153,81
5.	2019	35	1.829.094	4.256.000	52.259,82

Sumber : Perum Damri, (2019)

Tabel 1.1 dapat dilihat untuk jumlah perolehan penumpang pengemudi bus (AKAP PP) dari setiap tahunnya belum pernah mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan banyak bus yang sudah di afkir (tidak layak jalan). Sehingga dapat dikatakan bahwa jumlah perolehan penumpang pengemudi bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kualitas adalah pengukuran kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil. Dari hasil wawancara pada pimpinan Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung terkait kualitas kinerja karyawan pengemudi bus (AKAP PP) masih dikatakan kurang baik, hal ini dapat dilihat dari banyaknya para pengemudi bus yang merasa kelelahan dalam mengemudikan kendaraanya, dikarenakan rute perjalanan yang sangat jauh, maka banyak pengemudi bus yang tidak fokus/kurang cakap dalam mengemudikan kendaraanya dan akan menyebabkan kurangnya kenyamanan serta keselamatan para penumpang. Sehingga dengan kualitas kerja pengemudi bus (AKAP PP) yang rendah akan berdampak pada terjadinya kecelakaan dalam waktu perjalanan.

Ketepatan waktu adalah pengukuran apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Dari Hasil wawancara pada Pimpinan Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung terkait ketepatan waktu untuk kinerja karyawan pengemudi bus (AKAP PP) masih dikatakan kurang baik, hal ini dapat dilihat dari seringnya pengemudi bus (AKAP PP) yang mengalami keterlambatan. Keterlambatan pengemudi bus (AKAP PP) ini disebabkan karena pengemudi bus (AKAP PP) yang terlalu lama saat berhenti di terminal/dirumah makan dan selain itu juga yang mengakibatkan pengemudi bus (AKAP PP) terlambat adalah akibat kerusakan bus yang lama disaat perjalanan serta kemacetan jalan disaat

perjalanan. Akan tetapi keterlambatan bus juga diakibatkan karena pengemudi bus (AKAP PP) yang terlalu jauh mengambil rute perjalanan/tidak mengikuti rute yang di berikan oleh perusahaan.

Taat asas adalah tingkat transparasi dan petanggung jawaban atas proses kerja. Dari hasil wawancara pada pimpinan Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung terkait mengenai taat asas kinerja karyawan pengemudi bus (AKAP PP) dikatakan masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari pengemudi bus (AKAP PP) dalam mengemudikan kendaraanya masih kurang berhati-hati/tidak mengikuti tata cara mengemudi dalam prosedur perusahaan, sehingga kendaraan bus banyak yang mengalami kerusakan.

Berdasarkan fenomena yang di angkat dari indikator secara teori dan informasi yang didapatkan penulis berasumsi bahwa hasil kinerja karyawan bagian pengemudi bus (AKAP PP) di Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung belum maksimal. Dan hal ini diperkuat dengan hasil penilaian kinerja karyawan bagian pengemudi bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung.

Tabel 1.3
Standar Penilaian Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP)
Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung

No.	Penilaian%	Kategori
1.	91-100	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	65-75	Cukup
4.	51-64	Kurang Baik
5.	<50	Buruk

Sumber : Perum DAMRI, (2019)

Tabel 1.3 Mengenai Standar Penilaian Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung. Merupakan standar penilaian yang dilakukan Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung untuk menilai kinerja karyawan yang

dilakukan oleh karyawan pengemudi bus (AKAP PP). Berikut ini tabel 1.4 mengenai Penilaian Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (AKAP) di Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung.

Tabel 1.4
Penilaian Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (AKAP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung

Kriteria Penilaian	Penilaian	Hasil
1. Target	25	15
2. Kualitas Kerja	25	15
3. Ketepatan Waktu	25	15
4. Taat Asas	25	15
Total	100	60

Sumber : Perum DAMRI, (2019)

Tabel 1.4 mengenai penilaian kinerja karyawan pengemudi bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung, data tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan pengemudi bus (AKAP PP) masuk dalam katagori kurang baik, hal ini dikarenakan masih terdapat masalah mengenai kinerja karyawan pengemudi bus (AKAP PP) seperti target yang di capai belum memenuhi standar, untuk kualitas kerja karyawan pengemudi bus (AKAP PP) juga belum maksimal/tidak fokus dalam mengemudikan kendaraanya, serta pengemudi bus (AKAP PP) juga masih sering terlambat, dan Taat asas pada pengemudi bus (AKAP PP) juga belum dilakukan secara prosedur perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi baik buruknya hasil kinerja karyawan. Untuk penelitian ini memfokuskan pengaruhnya dari variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja.

Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik. Karena lingkungan kerja Non fisik merupakan salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama untuk perusahaan. Jika dalam hubungan kerja antara atasan dengan bawahan memberikan kesan yang kurang baik, tentunya akan berdampak pada kurangnya maksimal dalam

bekerja. Lingkungan kerja non fisik yang baik akan membuat hubungan antara atasan dan bawahan mudah dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan hubungan antara atasan dan bawahan baik, maka dapat meningkatkan kinerja para karyawan didalam perusahaan. Oleh karena itu hubungan kerja antara atasan dan bawahan harus saling terjaga dengan baik guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisiensi.

Virgiyanti (2018:57) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari hasil wawancara pada pimpinan Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung bahwa untuk lingkungan kerja non fisik masih dikatakan kurang baik. Pimpinan Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung mengatakan lingkungan kerja non fisik perlu diperhatikan hal itu dikarenakan lingkungan kerja non fisik saat ini masih kurang kondusif sehingga tidak mampu mendukung kinerja karyawan pengemudi bus (AKAP PP) dalam melaksanakan tugasnya. Kurang kondusifnya lingkungan kerja non fisik di Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung dikarenakan kurangnya kerjasama antara atasan dengan bawahan dan kerjasama antar sesama karyawan, hal itu terlihat dari sesama karyawan pengemudi bus (AKAP PP) tidak mau membantu rekan kerja lain jika mendapatkan kesulitan dalam bekerja dan lebih memilih menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa memperdulikan pengemudi bus (AKAP PP) lainnya yang sedang kesulitan, banyak karyawan pengemudi bus (AKAP PP) yang menilai atasan berlaku diskriminatif dalam memberikan pekerjaan, dimana atasan dalam memberikan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan dan bidang kerja sehingga karyawan pengemudi bus (AKAP PP) merasa kesulitan, karyawan pengemudi bus (AKAP PP) cukup kesulitan dalam menemui pimpinan untuk melakukan koordinasi pekerjaan, pimpinan tidak selalu memberikan pengawasan, memberikan arahan dan motivasi

secara rutin sehingga semangat kerja menurun serta dalam lingkungan kerja antar sesama karyawan terjadi pengelompokan dikarenakan adanya perbedaan usia dan pola pikir. Hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Hubungan kelompok adalah sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama. Jika hubungan diantara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja. Sebagai tempat untuk bekerja maka lingkungan kerja non fisik seharusnya bisa dijadikan karyawan bersemangat sehingga kinerja terus meningkat.

Tyas (2018:174) menjelaskan bahwa Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja juga dapat dikatakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Tyas (2018:174) menjelaskan bahwa dalam menerapkan disiplin kerja, perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Sehingga disiplin kerja diperusahaan tersebut bisa berjalan dengan baik.

Dari hasil wawancara pada pimpinan Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung, Disiplin kerja karyawan pengemudi bus (AKAP PP) masih tergolong rendah, masih rendahnya disiplin kerja karyawan dikarenakan kurang taatnya karyawan pengemudi bus (AKAP PP) terhadap peraturan kerja yang berlaku misalnya saja dilihat masih banyaknya karyawan pengemudi bus (AKAP PP) yang masuk terlambat dan pulang dengan tidak tepat waktu, berdasarkan Standar Operasional Prosedur yang di

keluarkan oleh Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung menetapkan aturan jam kerja sebagai berikut:

1. Hari senin sampai dengan kamis masuk pukul 07.30 WIB dan pulang pukul 16.00 WIB waktu istirahat pukul 12.00 WIB sampai dengan 13.00 WIB.
2. Hari Jum'at masuk pukul 07.30 WIB dan pulang pukul 16.30 WIB waktu istirahat pukul 11.30 WIB sampai dengan 13.00 WIB.

Faktanya karyawan pengemudi bus (AKAP PP) sering masuk lebih dari jam 07.30 rata-rata karyawan pengemudi bus (AKAP PP) masuk ke kantor jam 08.00 WIB bahkan ada karyawan pengemudi bus (AKAP PP) yang masuk jam 08.30, selain itu banyak karyawan pengemudi bus (AKAP PP) yang pulang dengan awal waktu diketahui bahwa untuk hari senin sampai dengan kamis jam pulang kerja adalah jam 16.00 WIB dan hari jumat jam 16.30 faktanya karyawan pengemudi bus (AKAP PP) jam 15.30 WIB sudah banyak yang pulang bahkan ada karyawan pengemudi bus (AKAP PP) yang pulang jam 15,00 WIB ada juga karyawan pengemudi bus (AKAP PP) setelah istirahat siang jam 12.00 WIB tidak kembali lagi sampai jam pulang kerja. Kondisi tersebut memperlihatkan karyawan pengemudi bus (AKAP PP) tidak tertib akan peraturan jam kerja baik saat masuk maupun pulang kerja, dengan adanya kondisi seperti ini, hal tersebut tentu akan mempengaruhi terhadap kinerja masing-masing karyawan pengemudi bus (AKAP PP).

Alfian (2018:36) menyatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dari pembahasan diatas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawannya dengan menguji variabel Lingkungan kerja non fisik dan Disiplin kerja. Melihat fenomena yang terjadi diatas maka penting untuk meneliti lebih jauh

mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGEMUDI BUS (AKAP PP) PERUSAHAAN UMUM (PERUM) DAMRI CABANG BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis kemukakan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek Penelitian ini adalah karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek Penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung yang berlokasi di Jl Kaptan Abdul Haq No.32, Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35142.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan November 2019 sampai dengan Agustus 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

1.5.2 Bagi Institusi

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Karyawan dan menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab I berisi latar belakang permasalahan, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II berisi landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III berisi metode penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab V berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Supriyanto (2018:142) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang di bebankan.

Farizki (2017:3) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Josephine (2017:1) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, diamana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi ditempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

Ferawati (2017:1) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang di bebankan. Ini berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik didukung oleh lingkungan kerja yang baik.

Permadi (2017:25) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja, lingkungan kerja dapat menjadi suatu dorongan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang layak tentu saja dapat memotivasi karyawan.

2.1.2 Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Permadi (2017:27) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempegaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum juga dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungandengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Virgiyanti (2018:57) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur Lingkungan kerja Non Fisik adalah :

1. Hubungan Atasan Dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing – masing.

2. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

3. Kerjasama Antar Karyawan.

Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antar karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisiensi.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Tyas (2018:174) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Nawa (2017:3) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan

juga sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Ekhsan (2019:4) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik adalah disiplin diri, banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa dibalik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat.

Ilham (2019:508) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan maupun ketentuan yang berlaku pada lingkungan organisasi masing-masing. Disiplin adalah kunci terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

2.2.2 Macam – macam Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017:129) menyatakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi padoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan, tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara pereventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetakan suatu peraturandan mengarahkan untuk tetapmematuhi peraturansesuai dengan padoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang meanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki

karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Tyas (2018:175) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur tingkat Disiplin kerja adalah :

1. Ketaatan Dalam Peraturan Kerja

Ketaatan dalam peraturan kerja sangat penting untuk dilakukan oleh para karyawan, karena dengan karyawan menaati peraturan yang diberikan oleh perusahaan, maka kedisiplinan karyawan dalam perusahaan berjalan dengan baik. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

2. Ketaatan Pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja juga penting untuk dilakukan oleh para karyawan. Karena di dalam sebuah perusahaan pasti adanya prosedur standar kerja yang harus di taati oleh karyawan. Jika karyawan tidak mengikuti/menaati prosedur standar kerja yang diberikan oleh perusahaan tentunya karyawan akan melakukan pekerjaan dengan dasar keinginannya sendiri. Sehingga akan mengakibatkan kurang baik karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta akan dapat merugikan pihak perusahaan.

3. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

4. Keadilan

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

5. Sanksi Hukuman

Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringanya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

2.3 Kinerja karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja karyawan

Bangun (2012:231) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Supriyanto (2018:143) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan pemaparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Idris (2019:2) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Zuriana (2019:60) menyatakan kinerja karyawan merupakan fondasi dasar yang harus dibangun, dijaga dan di kembangkan dalam perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi perusahaan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. kinerja merupakan terjemahan performance yang berarti hasil kerja seorang.

Theodore (2017:7) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Dari definisi diatas maka kinerja karyawan merupakan hasil atau pencapaian dari suatu hal yang telah dilakukan atau dikerjakan seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk perusahaan.

2.3.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bangun (2012:232) menyatakan bahwa tujuan dan manfaat penilaian kinerja antara lain yaitu:

1. Evaluasi Antar Individu Dalam Perusahaan

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam perusahaan tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu Dalam Perusahaan

Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan dan pelatihan. Karyawan yang berkierja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya.

3. Pemeliharaan Sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan perusahaan, dan audit atas sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan serta legal sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk mengukur validitas.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Lubis (2018:207) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Target

Target merupakan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk dicapai. Dari target perusahaan dapat mengukur kinerja seorang karyawan dalam pekerjaannya, apakah target yang didapatkan sudah mencapai target atau sebaliknya.

2. Kualitas Kerja

Kualitas Kerja merupakan pengukuran kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu merupakan pengukuran apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu

harus diselesaikan tepat waktu karna ketergantungan dengan pekerjaan lainnya.

4. Taat Asas

Taat Asas merupakan tingkat transparansi dan petanggung jawaban atas proses kerja. Selain itu taat asas juga dapat diartikan sebagai ketentuan yang sudah ditetapkan /konsisten tidak dapat dirubah di dalam prosedur kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

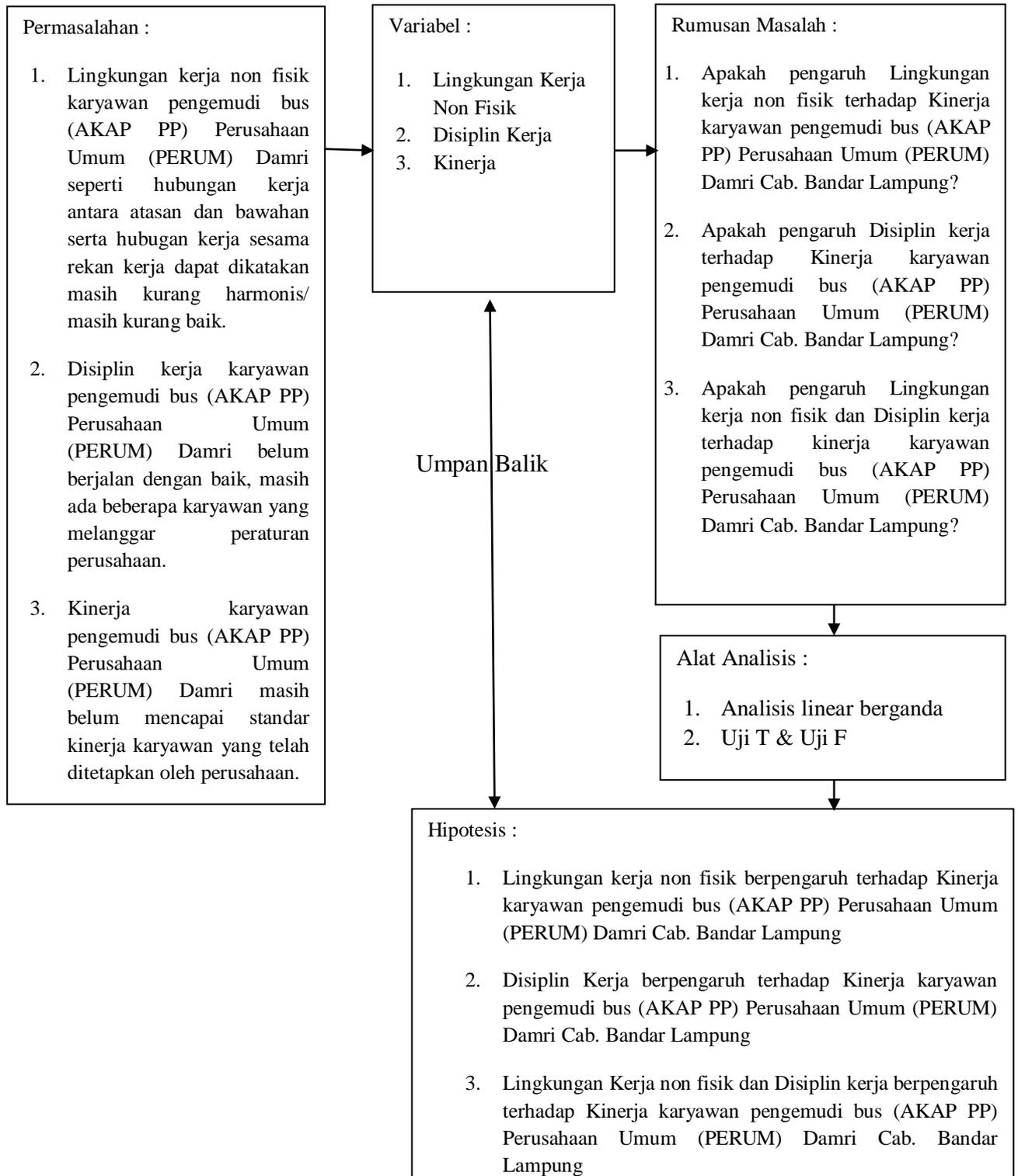
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Kesimpulan
1	Arga Dwi Kusuma, Bambang Swasto Sunoharjo dan Muhammad Iqbal (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkomsel <i>Branch</i> Malang)	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel <i>Branch</i> Malang).
2	Virgiyanti dan Bambang Swasto Sunuharyo (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawa Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City).	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawa Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City).
3	Nidaul Izzah, Novita Rini dan Baby Poernomo (2019)	<i>The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung.</i>	<i>Basedon the researchresults, it canbeconcludedthat the non-physical work environment variables can affect employee performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung.</i>
4	Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia	Bedasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia
5	Salman Farizi dan Widya Mauliza Fani(2019)	<i>Influence of work environment and work discipline onemployee performance</i>	<i>Based on the results of this study concluded that the variabel work discipline can affect employee performance</i>

Sumber : Data diolah, (2020)

2.5 Kerangka Pikir

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

Jika dalam hubungan kerja antara atasan dengan bawahan memberikan kesan yang kurang baik, tentunya akan berdampak pada kurangnya maksimal dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik yang baik akan membuat hubungan antara atasan dan bawahan mudah dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan hubungan antara atasan dan bawahan baik, maka dapat meningkatkan kinerja parakaryawan didalam perusahaan. Virgiyanti (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika lingkungan kerja non fisik seperti hubungan atasan dengan bawahan baik/ harmonis maka dapat meningkatkan kinerja para karyawan didalam perusahaan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan Umum (Perum) Damri Cabang Bandar Lampung

Jika karyawan telah melakukan disiplin kerja dengan baik, karyawan diharap dapat memberikan dampak positif terhadap kinerjanya karena besarnya pengaruh disiplin kerja pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja semakin menjadi penting. Tyas (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan Prasetyo (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika disiplin kerja telah dilakukan oleh karyawan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan Umum (Perum) Damri Cabang Bandar Lampung

Jika dalam hubungan kerja antara atasan dengan bawahan memberikan kesan yang kurang baik, tentunya akan berdampak pada kurangnya maksimal dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik yang baik akan membuat hubungan antara atasan dan bawahan mudah dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan hubungan antara atasan dan bawahan baik, maka dapat meningkatkan kinerja para karyawan didalam perusahaan, maka hubungan antara Lingkungan kerja non fisik dengan kinerja semakin menjadi penting dan di dukung dengan karyawan telah melakukan disiplin kerja dengan baik, karyawan diharap dapat memberikan dampak positif terhadap kinerjanya karena besarnya pengaruh disiplin kerja pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuanya

Virgiyanti (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Tyas (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika lingkungan kerja non fisik seperti hubungan atasan dengan bawahan baik/ harmonis maka dapat meningkatkan kinerja para karyawan didalam perusahaan, jika disiplin kerja telah dilakukan oleh karyawan dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3 : Lingkungan kerja non fisik dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan Umum (Perum) Damri Cabang Bandar Lampung

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2015:35) jenis penelitian kuantitatif adalah dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam hal ini penelitian menggunakan metode *asosiatif*. Sugiyono (2015:32) metode asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode *asosiatif* merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu *variabel independen* (variabel bebas) yaitu Lingkungan kerja non fisik dan Disiplin kerja dengan *variabel dependen* (variabel terikat) yaitu Kinerja.

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Sumber data yang digunakan dalam proses penelitian adalah data primer, Josephine (2017) menyatakan bahwa data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung. Data tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuisisioner dari responden yang terpilih dan memenuhi kriteria responden.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Studi Lapangan (*field reasearch*). Sugiyono (2015:223) Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara :

Sugiyono (2015:230) Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan terkait variabel yang akan diteliti kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden atau Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Skala likert

SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, (2015)

3.4 Populasi Dan Sample

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2015:148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas tertentu yang di terapkan penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah yaitu Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung yang berjumlah 35 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2015:149) Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti/diobservasi, dan dianggap dapat menggambarkan keadaan atau ciri populasi. Pada penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik pengambilan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu banyak dengan menggunakan metode *non probability sampling*. Metode *non probability sampling* merupakan metode pengambilan sampel sampling yang memberi peluang atau kesempatan tidak sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung berjumlah 35 karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

Sugiyono (2015:95) menyatakan bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

3.5.1 Variabel Penelitian Independen

Sugiyono (2015:96) Variabel Independen (bebas) adalah variabel stimulus, atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel ini merupakan yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Lingkungan kerja non fisik dan Disiplin kerja.

3.5.2 Variabel Penelitian Dependen

Sugiyono (2015:97) Variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang

disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja Non Fisik	Virgiyanti (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.	Lingkungan kerja non fisik dimaknai sebagai hubungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan atasan dengan bawahan 2. Hubungan rekan Kerja setingkat 3. Kerjasama antar karyawan 	Ordinal
Disiplin kerja	Tyas (2018) Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku dalam organisasi	Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan maupun ketentuan yang berlaku pada lingkungan organisasi atau diperusahaan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan dalam peraturan kerja 2. Ketaatan pada standar kerja 3. Teladan pimpinan 4. Keadilan 5. Sanksi hukuman 	Ordinal
Kinerja	Idris (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.	Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusaha	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target 2. Kualitas 3. Ketetapan Waktu 4. Taat asas 	Ordinal

Sumber : Data Diolah, (2020)

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Rambat Lupiyoadi (2015:36) Validitas adalah alat ukur yang digunakan dalam pengukuran yang dapat digunakan untuk melihat tidak adanya perbedaan antara data yang didapat oleh peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Sesuatu instrumen yang kurang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah dan untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi product moment melalui program SPSS 24.

1. Rumusan Hipotesis

Ho : Pernyataan dari kusioner tidak relevan

H₁ : Pernyataan dari kusioner relevan

2. Kriteria Pengujian :

Apabila Sig < 0.05 maka Ho diterima (instrumen valid).

Apabila Sig > 0.05 maka Ho ditolak (instrumen tidak valid).

Menentukan kesimpulan dan hasil uji hipotesis

3.7.2 Uji Reliabilitas

Rambat Lupiyoadi (2015:54) menjelaskan bahwa Reliabilitas adalah suatu indikator yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data yang menunjuk pada tingkat keterandalan. Fungsi dari uji Reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan metode Alpha Cronbach. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada

penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24 Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi.

Tabel 3.3
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	SangatTinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	SangatRendah

Sumber : Rambat Lupiyoadi, (2015)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Rambat Lupiyoadi (2015:134) Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sample yang diambil sudah refresentatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sample bisa dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS 24.

Prosedur Pengujian.

1. Rumusan Hipotesis

H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H_1 : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

Apabila $Sig < 0.05$ maka H_0 ditolak (distribusi sample tidak normal)

Apabila $Sig > 0.05$ maka H_0 diterima (distribusi sample normal).

3.8.2 Uji Linieritas

Rambat Lupiyoadi (2015:146) uji linieritas adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau pun regresi linier. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS 24 dengan melihat table Anova atau sering disebut *Test for Linearity*.

Prosedur Pengujian

1. Rumusan Hipotesis

H_0 = Model regresi berbentuk linear.

H_1 = Model regresi tidak berbentuk linear.

2. Kriteria Pengujian

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 maka H_0 diterima.

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka H_0 ditolak.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Rambat Lupiyoadi (2015:141) multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation faktor* (VIF). Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS 24.
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,1$ maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Metode penelitian menggunakan regresi linier berganda. Rambat Lupiyoadi (2015:157) Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Lingkungan kerja non fisik, Disiplin kerja dan Kinerja yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 24. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut : $Y = a + b1.x1 + b2.x2 + et$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Lingkungan kerja non fisik
X2	= Disiplin kerja
a	= Konstanta
b1, b2,	= Koefisien Regresi
et	= Error Trem

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji-T)

Pengujian hipotesis menggunakan uji t. Rambat Lupiyoadi (2015:168) Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Ho: Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung.

Ha: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung.

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

H_0 : Disiplin kerjatidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP)Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung

H_0 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung.

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

3.10.2 Uji Simultan (Uji-F)

Penelitian ini menggunakan uji f. Rambat Lupiyoadi (2015:167) Uji f yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh secara simultan variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Lingkungan kerja non fisik dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Ho: Lingkungan kerja non fisik dan Disiplin kerjatidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung.

Ha: Lingkungan kerja non fisik dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung.

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu seluruh Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) yang ada di perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung. Jumlah Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) yang ada di perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung sebanyak 35 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Agustus 2020, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 35 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	35	100%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data diolah, (2020)

Tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 35 orang atau (100%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Masa Usia

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase
40-50 Tahun	12	34%
> 50 Tahun	23	66%
Total	35	100%

Sumber: Data diolah, (2020)

Tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan usia di atas 50 tahun yaitu 23 responden atau (66%) dan di susul dengan responden dengan usia 40-50 tahun sebanyak 12 responden atau (34%). Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang bertugas di bagia pengemudi bus (AKAP PP) yang ada di Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung adalah karyawan dengan usia di atas 50 tahun.

Tabel 4.3
Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
SMA/STM	35	100%
Total	35	100%

Sumber: Data diolah, (2020)

Tabel 4.3 di atas, responden dengan pendidikan responden dengan pendidikan terakhir SMA/STM sebanyak 35 responden atau (100%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan pendidikan SMA/STM.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan kinerja yang disebarkan kepada 35 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik(X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya kurang mendapatkam bimbingan dari atasan sehingga hubungan antara atasan dengan saya kurang baik	12	34,3	18	51,4	5	14,3	0	0	0	0
2	Atasan selalu bersikap acuk terhadap semua bawahan	10	28,6	19	54,3	5	14,3	1	2,9	0	0
3	Saya melakukan kerjasama dengan rekan setingkat	16	45,7	14	40,0	5	14,3	0	0	0	0
4	Teman-teman rekan kerja setingkat saya selalu memberikan dukungan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	13	37,1	20	57,1	2	5,7	0	0	0	0
5	Saya selalu berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan	12	34,3	16	45,7	6	17,1	1	2,9	0	0
6	Kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik dikarenakan antar karyawan selalu mengingatkan atas sebuah pekerjaan	13	37,1	20	57,1	2	5,7	0	0	0	0

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban setuju pernyataan no 4 yaitu teman-teman rekan kerja setingkat saya selalu memberikan dukungan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 20 responden atau (57,1%). Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 3 dan 5, untuk pernyataan no 3 yaitu saya melakukan kerjasama dengan rekan setingkat sebanyak 1 responden atau (2,9%) dan untuk pernyataan no 5 yaitu saya selalu berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan sebanyak 1 responden atau (2,9%).

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya sudah menaati semua peraturan yang ada di perusahaan	13	37,1	21	60,0	1	2,9	0	0	0	0
2	Peraturan didalam perusahaan sangat membantu saya dalam melaksanakan kedisiplinan	10	28,6	19	54,3	5	14,3	1	2,9	0	0
3	Saya sudah bekerja sesuai dengan prosedur/standar kerja yang diberikan oleh perusahaan	4	11,4	7	20,0	4	11,4	7	20,0	13	37,1
4	Standar kerja yang diberikan oleh perusahaan membantu saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan	17	48,6	10	28,6	8	22,9	0	0	0	0
5	Pimpinan saya dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan	11	31,4	19	54,3	4	11,4	1	2,9	0	0

6	Pimpinan saya selalu memberikan pengarahan yang baik untuk para bawahannya	13	37,1	20	57,1	2	5,7	0	0	0	0
7	Keadilan pimpinan saya sudah diterapkan dengan baik pada intansi perusahaan	17	48,6	10	28,6	8	22,9	0	0	0	0
8	Pimpinan saya selalu bersikap adil kepada para bawahannya	13	37,1	21	60,0	1	2,9	0	0	0	0
9	Saya selalu diberikan sanksi hukuman jika telah melanggar peraturan perusahaan	11	31,4	19	54,3	4	11,4	1	2,9	0	0
10	Sanksi hukuman yang diterapkan oleh perusahaan ikut dalam mempengaruhi baik dan buruknya saya dalam melaksanakan kedisiplinan	13	37,1	21	60,0	1	2,9	0	0	0	0

Sumber: Data diolah, (2020)

Tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban setuju pernyataan no 8 dan no 10 yaitu pernyataan no 8 pimpinan saya selalu bersikap adil kepada para bawahannya sebanyak 21 responden atau (60,0%) sedangkan pernyataan no 10 yaitu sanksi hukuman yang diterapkan oleh perusahaan ikut dalam mempengaruhi baik dan buruknya saya dalam melaksanakan kedisiplinan sebanyak 21 responden atau (60,0%). Jawaban sangat tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 3, yaitu Saya sudah bekerja sesuai dengan prosedur/standar kerja yang diberikan oleh perusahaan sebanyak 13 responden atau (37,1%).

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya bekerja selalu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	12	34,3	18	51,4	5	14,3	0	0	0	0
2	Target yang telah ditetapkan oleh perusahaan terlalu banyak sehingga saya sulit untuk mencapai terget yang telah ditentukan oleh perusahaan	10	28,6	19	54,3	5	14,3	1	2,9	0	0
3	Kualitas kerja yang tinggi dapat membantu saya dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan	16	45,7	14	40,0	5	14,3	0	0	0	0
4	Saya sudah bekerja dengan kualitas kerja yang baik untuk perusahaan	13	37,1	20	57,1	2	5,7	0	0	0	0
5	Saya selalu bekerja dengan tepat waktu/ tidak pernah terlambat	13	37,1	20	57,1	2	5,7	0	0	0	0
6	Untuk waktu kerja yang telah diberikan oleh perusahaan, bagi saya sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya	12	34,3	18	51,4	5	14,3	0	0	0	0
7	Saya sudah bekerja dengan mengikuti prosedur perusahaan	11	31,4	19	54,3	4	11,4	1	2,9	0	0
8	Saya selalu taat terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan	11	31,4	19	54,3	4	11,4	1	2,9	0	0

Sumber: Data diolah, (2020)

Tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban setuju pada no 4 dan 5, pada no 4 yaitu saya sudah bekerja dengan kualitas kerja yang baik untuk perusahaan sebanyak 20 responden atau (57,1%) dan no 5 yaitu saya selalu bekerja dengan tepat waktu/tidak pernah terlambat yaitu 20 responden atau (57,1%). Sementara 1 responden atau (2,9%) yang menjawab tidak setuju pada item no 8, no 7, no 6 dan no 2.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 24.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik 1	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik 2	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik 3	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik 4	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik 5	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik 6	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid

Sumber: Data diolah, (2020)

Tabel 4.7 hasil uji validitas variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lingkungan kerja non fisik. Hasil yang didapatkan yaitu nilai signifikansi (sig) lebih besar dari nilai alpha, dimana nilai semua nilai signifikan (sig) paling kecil dari yaitu 0,05 dengan demikian seluruh pernyataan lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Disiplin Kerja 1	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Disiplin Kerja 2	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Disiplin Kerja 3	0,030	0.05	Sig < 0.05	Valid
Disiplin Kerja 4	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Disiplin Kerja 5	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Disiplin Kerja 6	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Disiplin Kerja 7	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Disiplin Kerja 8	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Disiplin Kerja 9	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Disiplin Kerja 10	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid

Sumber: Data diolah, (2020)

Tabel 4.8 hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai disiplin kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai signifikansi (sig) lebih besar dari nilai alpha, dimana nilai semua nilai signifikan (sig) paling kecil dari yaitu 0,05 dengan demikian seluruh pernyataan lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kinerja Karyawan 1	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Kinerja Karyawan 6	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Kinerja Karyawan 7	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Kinerja Karyawan 8	0,000	0.05	Sig < 0.05	Valid

Sumber: Data diolah, (2020)

Tabel 4.9 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai signifikansi (sig) lebih besar dari nilai alpha, dimana nilai semua nilai signifikan (sig) paling kecil dari yaitu 0,05 dengan demikian seluruh pernyataan lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 24. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien *r* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Daftar Interpretasi *r*

Koefisien <i>r</i>	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>alpha cronbach</i>	Koefisien <i>r</i>	Simpulan
Lingkungan kerja non fisik	0.851	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja	0.839	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja	0.899	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, (2020)

Hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai *cronbach's alpha* variabel lingkungan kerja non fisik (X1) sebesar 0.851 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu 0.839 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel kinerja (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu 0.899 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, antara variabel bebas terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik *histogram* menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi *normalitas*
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik *histogram* tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi *normalitas*.

Dalam penelitian ini uji normalitas secara statistik menggunakan alat analisis *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Pedoman yang digunakan dalam pengambilan kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai sig (2-tailed) > 0.05 : maka distribusi data normal
2. Jika nilai sig (2-tailed) < 0.05 : maka distribusi data tidak normal.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.12
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Total Lingkungan Kerja Non Fisik	Total Disiplin Kerja	Total Kinerja Karyawan
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25,34	40,71	33,71
	Std. Deviation	3,124	5,073	4,184
Most Extreme Differences	Absolute	,131	,086	,136
	Positive	,095	,075	,116
	Negative	-,131	-,086	-,136
Test Statistic		,131	,086	,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		,138 ^c	,200 ^{c,d}	,099 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, (2020)

Tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.138, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.200 dan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,099. Berdasarkan hasil tersebut maka variabel lingkungan kerja non fisik (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y) berdistribusi normal dikarenakan seluruh variabel memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	0.192	0,05	Sig>Alpha	Linier
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0.150	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber: Data diolah, (2020)

Hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,192 lebih besar dari 0,05, dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier
2. Nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,150 lebih besar dari 0,05 dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.182	5,495	Bebas gejala Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,182	5,495	Bebas gejala Multikolinieritas

Sumber: Data diolah, (2020)

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,991	0,982

Sumber: Data diolah, (2020)

Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,991 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,982 menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja sebesar 98,2% sedangkan sisanya 1,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Kinerja (Y)	-0,296
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₁)	1.133
Disiplin Kerja (X ₂)	0.130

Sumber: Data diolah, (2020)

Tabel 4.16 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
a = Konstanta
b₁, b₂ = Koefesien regresi
X₁ = Lingkungan kerja non fisik
X₂ = Disiplin kerja
et = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = -0.296 + 1.133(X_1) + 0.130(X_2) + et, \text{ artinya:}$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel kinerja karyawan sebesar -0.296satu-satuan jika variabel lingkungan non fisik dan disiplin kerja tetap atau sama dengan nol (0) maka akan menurun sebesar 0.296.

2. Koefisien regresi X₁

Jika jumlah lingkungan kerja non fisik naik sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.133 satu satuan.

3. Koefisien regresi X_2

Jika jumlah disiplin kerja naik sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.130 satu satuan.

Tabel 4.17
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	0,989	0.978
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0.923	0.852
Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0.991	0.982

Sumber: Data diolah, (2020)

1. Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,989 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi *R Squares* sebesar 0,978 menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik sebesar 97,8% sedangkan sisanya 2,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,923 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0.852 menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 85,2% sedangkan sisanya 14,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,991 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0.982 menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja sebesar 98,2% sedangkan sisanya 1,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Lingkungan kerja non fisik	0,000	0,05	Sig<alpha	15.282	1,692	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak
Disiplin Kerja	0,000	0,05	Sig<alpha	2.857	1,692	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber: Data diolah, (2020)

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.17 didapat perhitungan pada lingkungan kerja non fisik (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 15.282 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=35-2=33) adalah 1,692 jadi t_{hitung} (15.282) > t_{tabel} (1,692) dan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja nonfisik (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung.

2. Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Tabel 4.17 didapat perhitungan pada disiplin kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.857 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=35-2=33$) adalah 1,692 jadi $t_{hitung} (2.857) > t_{tabel} (1,692)$ dan nilai sig ($0,007$) $<$ alpha ($0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F (X_1 , X_2 dan Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19
Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Lingkungan kerja non fisik dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig<alpha	881.042	2,90	$F_{hitung}>F_{tabel}$	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data diolah, (2020)

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k-1 yaitu jumlah variabel dikurang 1. Untuk derajat kebebasan digunakan n-k, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X_1 , X_2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 35. Jadi derajat kebebasan pembilang $3-1=2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $35-3=32$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,90 dan f_{hitung} 881,042.

Hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 881,042 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,90. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja non fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung. Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukamto (2019:347) yang menjelaskan bahwa lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai ini berarti pengaruh lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai pengaruh yang bersifat positif yaitu semakin baik lingkungan non fisik maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung. Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi..

Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja pegawai, dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian terdahulu Pangarso (2016:157) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung. Lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi, selain itu juga lingkungan kerja non fisik yang baik juga akan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin yang baik akan mencerminkan rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya kegiatan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulfy (2015:10) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan kinerja pegawai dapat dikatakan cukup baik. Lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian yang dilakukan bahwa pada Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) memberikan pengaruh positif sebesar 0,978 atau 97,8 persen terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung.
2. Hasil pengujian yang dilakukan bahwa pada Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,852 atau 85,2 persen terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Cabang Bandar Lampung.
3. Hasil pengujian yang dilakukan bahwa pada Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,982 atau 98,2 persen terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung.

5.2 Saran

Hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak di Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung, sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perum Damri Cabang Bandar Lampung

Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampungseharusnya:

1. Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung hendaknya menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis dengan memperhatikan kebutuhan karyawan dan pujian yang pantas dari atasan, hubungan kerja yang baik serta pemberian kesempatan untuk maju, maka hasrat dan semangat karyawan akan lebih meningkat dan secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada kinerja karyawan.
2. Seharusnya pihak Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung lebih menekankan kepada pengemudi bus (AKAP PP) untuk bisa bekerja sesuai dengan prosedur/standar kerja yang diberikan oleh perusahaan, guna disiplin kerja pengemudi bus (AKAP PP) bisa berjalan dengan baik, sehingga pengemudi bus (AKAP PP) bisa bekerja lebih efektif dan efisiensi dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Sebaiknya kinerja dalam penelitian ini memberikan saran kepada pihak Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung bahwa perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung kepada pengemudi bus AKAP PP sesuai dengan tugas dan kemampuan yang dimiliki agar kerja yang dihasilkan dapat berjalan dengan optimal.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa kinerja karyawan, agar menggunakan varibel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini seperti disiplin dan lingkungan kerja non fisik, untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang pada varibel-variabel tersebut.