

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo

Dewi Andriani
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstract: The taking place of absent increase at PT. Hassco Multi Kimindo on January through August, 2010 from 2.5% to 3.3% was a phenomenon must be settled. The phenomenon was supported by data regarding the delay of project handling, in which on February the project handling was delayed for 4 days, on June it delayed for 6 days, and on August it delayed for 7 days. This research had the purpose to know the effect of work setting on working discipline at PT. Hassco Multi Kimindo of Sidoarjo. Data used in this research were primary data namely data were collected via questionnaire distributed to respondents that are the employees of PT. Hassco Multi Kimindo of Sidoarjo. Measurement scale used was the interval scale with measurement technique by level 1–7. The sampling technique was by the probability sampling exactly the simple random sampling (randomly sample taking) in which each of respondents meeting the population characteristic had the equal opportunity to be made as sample. Sample taking was based on the SEM assumption that the sample size was 5–10 times of estimated sample namely among 80–160.

Keywords: Work Setting and Working Discipline

Salah satu ukuran keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya adalah kemampuan perusahaan dalam menciptakan keuntungan, yaitu dengan mengoptimalkan pemanfaatan modal dan sumber daya yang dimiliki, sedangkan keuntungan hanya dapat diraih apabila aktivitas perusahaan dapat berjalan secara efisien.

Menejemen yang sehat adalah menejemen yang berusaha untuk selalu mengidentifikasi segala hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawannya. Salah satu indikator penurunan semangat kerja karyawan. Tingkat disiplin karyawan rendah yang rendah pada stadium berikutnya akan berakibat pada ekonomi biaya tinggi yaitu terciptanya praktek-praktek kerja yang tidak efisiensi seperti mangkir kerja. Kesenjangan untuk menghambat pekerjaan dan pelanggaran peraturan kerja.

Kedisiplinan karyawan harus ditanamkan sebagai rasa tanggung jawab kewajibannya secara sadar

tanpa rasa takut terhadap sanksi-sanksi dari atasannya jika itu memang benar, dengan demikian disiplin kerja yang ditanamkan pimpinan pada karyawan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena menyadari kewajibannya dan mengutamakan hasil kerja dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Situasi dan kondisi suatu lingkungan kerja yang merupakan kekuatan yang mengelilingi dan mempunyai pengaruh potensial terhadap perusahaan yaitu *uncontrollable*, faktor *uncontrollable* adalah faktor eksternal atau makro yang meliputi politik, ekonomi, sosial dan teknologi dimana perusahaan beroperasi.

Sedangkan faktor *controllable* adalah faktor internal perusahaan yang terdiri dari tiga unsur, yaitu faktor fisik yang meliputi jenis perusahaan, pengaturan waktu, perlengkapan kerja, dan keadaan ruangan oleh Harsono (1984:69), selanjutnya faktor sosial merupakan lingkungan yang berhubungan dengan interaksi sosial sesama karyawan dengan atasannya atau karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, dan yang terakhir adalah faktor psikografis yang merupakan lingkungan yang berhubungan dengan kejiwaan pekerja meliputi minat, ketentrangan dalam bekerja sikap

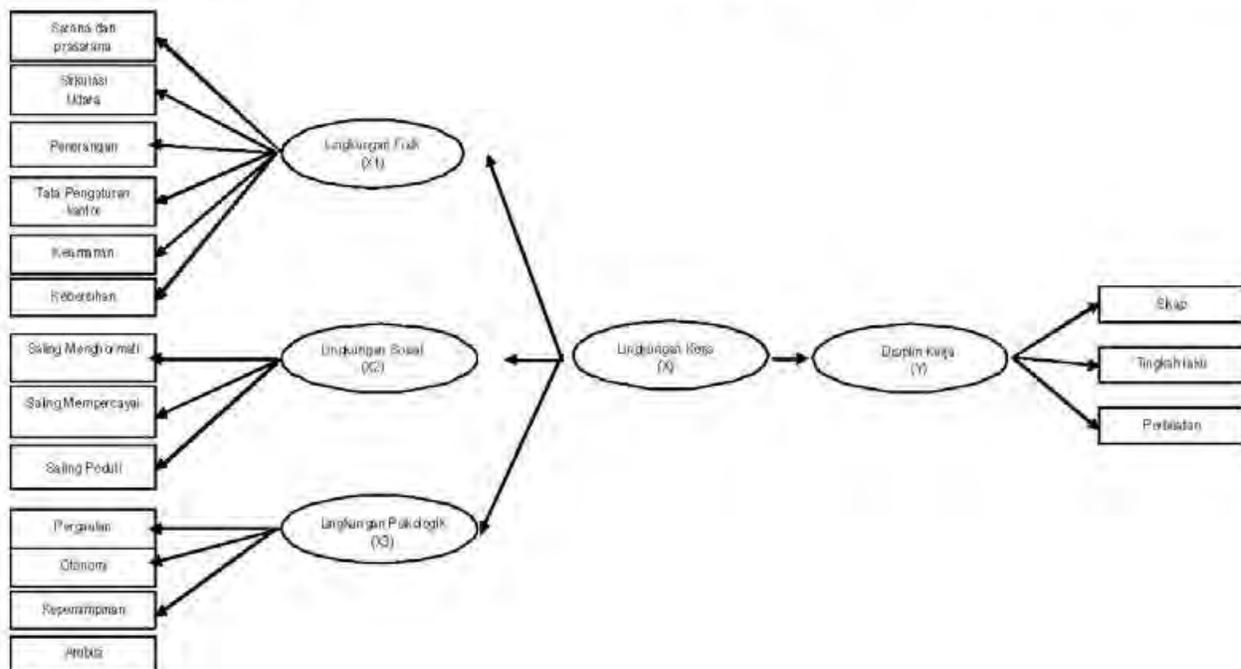
Alamat Korespondensi:

Dewi Andriani, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah
Sidoarjo Ds Kebaron Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo

terhadap kerja, bakat dan keterampilan dinyatakan oleh (Retnaningsih). Betapa pentingnya peranan karyawan dalam negara dan masyarakat khususnya dalam sebuah perusahaan termasuk kedisiplinan kerja pada karyawan harus ditanamkan sebagai rasa tanggung jawab kewajibannya secara sadar tanpa rasa takut terhadap sanksisanksi dari atasannya jika ia memang benar, dengan demikian disiplin kerja yang ditanamkan pada karyawan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekejaannya karena menyadari kewajibannya dan mengutamakan hasil kerja dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Arah efisien sebagian besar perusahaan lebih mengarah pada rasionalisasi sumber daya yang dimiliki, artinya terdapat kecenderungan untuk menekan biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Manajemen yang sehat adalah manajemen yang berusaha untuk selalu mengidentifikasi segala hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Salah satu indikator yang digunakan adalah disiplin kerja. Penurunan disiplin kerja akan berakibat pada ekonomi biaya tinggi.

Kerangka Konseptual



METODE

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian adalah untuk memberikan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel-variabel diukur. Variabel beserta definisi yang digunakan dalam pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Lingkungan Fisik (X₁)

Sesuatu lingkungan yang berhubungan dengan kondisi fisik dalam perusahaan (Retnaningsih 2005: 35-40) yang berupa:

- X_{1.1} Sarana dan Prasarana yaitu meliputi fasilitas yang di berikan organisasi demi kelancaran perusahaan.
- X_{1.2} Sirkulasi Udara yaitu pertukaran udara yang terjadi dalam suatu perusahaan
- X_{1.3} Penerangan adalah pencahayaan yang diberikan dalam bekerja.
- X_{1.4} Tata Pengaturan Kantor adalah penataan atau pengaturan benda atau yang lain di dalam perusahaan.

- $X_{1,5}$ Keamanan yaitu rasa yang terlepas dari kekhawatiran dalam bekerja.
- $X_{1,6}$ Kebersihan adalah suatu tindakan yang menghindari dari kotor.

Lingkungan Sosial (X_2)

Adalah sesuatu yang berhubungan dengan interaksi sosial diantara karyawan yang berupa sikap (Retnaningsih 2005:35-40) antara lain:

- $X_{2,1}$ Saling Menghormati adalah rasa menghargai sesama karyawan.
- $X_{2,2}$ Saling Mempercayai adalah adanya saling percaya antar karyawan
- $X_{2,3}$ Saling Peduli yaitu bekerja sama dan tolong menolong sesama karyawan.

Lingkungan Psikologik (X_3)

Merupakan lingkungan yang berhubungan dengan kejiwaan pekerja (Retnaningsih 2005:35-40) yang meliputi:

- $X_{3,1}$ Pergaulan yaitu memiliki wawasan yang luas dan mudah beradaptasi.
- $X_{3,2}$ Otonomi yaitu sifat karyawan dalam bertanggung jawabkan pekerjaan.
- $X_{3,3}$ Kepemimpinan yaitu Suatu sifat, tindakan untuk memimpin suatu organisasi.
- $X_{3,4}$ Ambisi yaitu Gairah, nafsu untuk mencapai apa yang diinginkan.

Disiplin Kerja (Y)

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan menurut Siagian (1997) dalam Retnaningsih yang meliputi:

- Y_1 Sikap yaitu kelakuan yang dilakukan dengan kesadaran.
- Y_2 Tingkah Laku yaitu sifat daripada kegiatan yang dilakukan karyawan dalam sehari-hari.
- Y_3 Perbuatan yaitu tindakan yang dilakukan secara sengaja dan sadar.

Teknik Penentuan Sampel

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti (Ferdinand, 2006:223). Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Hassco Multi Kimindo yang berjumlah 120 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2002: 73). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Simple Random Sampling* (penarikan sampel secara acak) di mana tiap responden yang memenuhi karakteristik populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel.

Pedoman pengukuran sampel menurut Ferdinand (2006:225):

- 100-200 sampel untuk teknik maximum Likelihood Estimation.
- Tergantung pada jumlah parameter yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-10 kali jumlah parameter yang diestimasi.
- Tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel laten. Jumlah sampel adalah jumlah indikator dikali 5-10. Bila terdapat 20 indikator, besarnya sampel adalah 100-200. Dalam penelitian ini terdapat 16 indikator, sehingga jumlah sample yang digunakan maksimal 16 X 7, yaitu 112. Tetapi dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 100 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer yang diolah dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Hassco Multi Kimindo.

Sumber Data

Sumber data diperoleh dari PT Hassco Multi Kimindo di mana data diambil dari hasil kuesioner yang dibagikan pada karyawan.

Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

Wawancara

Adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).

Kuesioner

Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner cukup terperinci dan lengkap. Keterangan-keterangan yang diperoleh dengan mengisi daftar pertanyaan, dapat dilihat dari segi siapa yang mengisi (menulis daftar) kuesioner tersebut. Kuesioner berisi pertanyaan tentang fakta-fakta yang dianggap dikuasai oleh responden. Fakta-fakta tersebut bisa saja berhubungan dengan responden, dengan suatu keadaan ataupun dengan orang-orang yang dikenal oleh responden sendiri. Kuesioner menggunakan skala perbedaan semantic karena dapat digunakan untuk melihat bagaimana pandangan seseorang (persepsi) terhadap suatu konsep. Sifat bipolar yang dipilih haruslah relevan dengan konsep yang ingin diteliti. Penempatan sifat bipolar tidak boleh monoton misalnya buruk sekali, baik sekali tetapi harus dibalik agar tidak terjadi tendensi bias. Skor untuk seorang responden atau subyek

adalah jumlah dari pasangan sifat bipolar yang digunakan sehingga skala perbedaan semantic dapat dioperasikan secara matematis.

Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

Teknik Analisis

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling (SEM)*, alasan menggunakan model tersebut karena SEM memiliki kemampuan digunakan untuk menganalisis model-model yang menggunakan variabel laten. Model pengukuran faktor *lingkungan fisik, lingkungan sosial, lingkungan psikologik, dan disiplin kerja* menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*. Penaksiran pengaruh masing-masing variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikatnya (disiplin kerja) menggunakan koefisien jalur. Langkah-langkah dalam analisis SEM model pengukuran dengan contoh faktor *lingkungan sosial* dilakukan sebagai berikut:

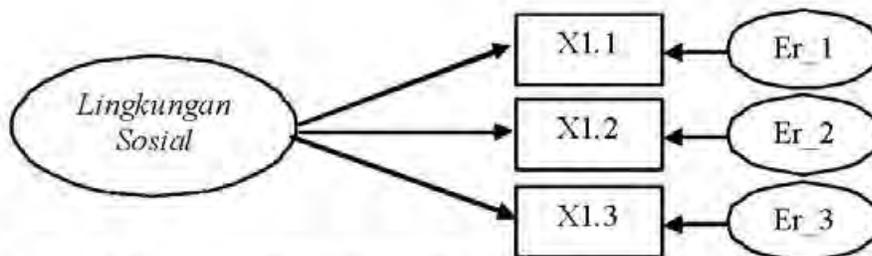
Persamaan Dimensi *Lingkungan Sosial*:

$$X_{21} : 1 \text{ lingkungan sosial} + er_1$$

$$X_{22} : 1 \text{ lingkungan sosial} + er_2$$

$$X_{23} : 1 \text{ lingkungan sosial} + er_3$$

Bila persamaan diatas dinyatakan dalam sebuah pengukuran model untuk diuji *unidimensionalitasnya* melalui *confirmatory factor analysis*, maka model pengukuran dengan dimensi lingkungan sosial.



Gambar 3. Model pengukuran dengan Dimensi *Lingkungan Sosial*

Keterangan:

X_{11} = Pertanyaan tentang saling menghormati

X_{12} = Pertanyaan tentang saling mempercayai

X_{13} = Pertanyaan tentang saling peduli

Er_j = Error term X_{1j}

Asumsi Model (*Structural Equation Modeling*)

Pada permodalan SEM terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam prosedur pengumpulan dan pengolahan data yang dianalisa adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas Sebaran dan Linieritas

- Normalitas dapat diuji dengan melihat gambar histogram data atau dengan menggunakan metode statistik.
- Menggunakan *critical ratio* yang diperoleh dengan membagi koefisien sampel dengan standar *error*-nya dan *Skweness value* yang biasa disajikan dalam statistik deskriptif dimana nilai statistik yang digunakan untuk menguji normalitas sebaran data itu disebut *Z-Value*. Dengan kriteria penilaian pada tingkat signifikansi 1%, jika nilai *Z score* lebih besar dari nilai kritis maka dapat diduga bahwa distribusi data adalah tidak normal.

Evaluasi *Outlier*

- Mengamati nilai *Z-score*, ketentuannya diantara $\pm 3,0$ non *outlier*.
- Multivariate outlier diuji dengan kriteria jarak Mahalanobis pada tingkat $p < 0,001$. Jarak diuji dengan Chi Square [X^2] pada derajat kebebasan (df) sebesar jumlah variabel bebasnya. Dengan ketentuan Mahalanobis dari nilai [X^2] ha *multivariate outlier*.

Outlier adalah observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda dibandingkan observasi-observasi yang lain dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim untuk sebuah variabel tunggal atau variabel kombinasi.

Deteksi *Multicolinearity* dan *Singularity*

Deteksi *Multicolinearity* dan *Singularity* dilakukan dengan mengamati *Determinant Matrix Covariance*. Dengan ketentuan apabila *determinant sample matrix* mendekati angka 0 (kecil), maka terjadi multikolinearitas dan singularitas.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menyangkut tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam menilai sesuatu atau akuratnya pengukuran atas apa yang seharusnya diukur. Sedangkan reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat dimana masing-masing indikator mampu menghasilkan kosntruk/ faktor variabel laten.

Karena merupakan indikator multidimensi maka uji validitas dari setiap *latent variables construct* akan diuji dengan melihat *loading factor* dari hubungan antara setiap *observed variable* dan *latent variable*. Sedangkan reliabilitas diuji dengan *construct reliability* dan *variance extracted*,

Construct reliability dan *Variance Extracted* dihitung dengan menggunakan rumus :

Construct reliability =

$$\frac{[\sum S \text{ tan dardize Loading}]^2}{[\sum S \text{ tan dardize Loading}]^2 + \sum \varepsilon_i}$$

Variance Extracted =

$$\frac{[\sum S \text{ tan dardize Loading}]^2}{[\sum S \text{ tan dardize Loading}]^2 + \sum \varepsilon_j}$$

Standardize loading dapat dari output AMOS 4.01, dengan melihat nilai estimasi setiap *construct standardize regression weights* terhadap setiap butir sebagai indikatornya.

Sementara *ej* dapat dihitung dengan formula $ej = 1 - [\text{Standardize loading}]$. Secara umum nilai *Construct reliability* yang dapat diterima adalah $\geq 0,7$ dan *variance extracted* $\geq 0,5$.

Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal

Pengaruh langsung (koefisien jalur) diamati dari bobot regresi terstandar, dengan pengujian signifikan pembandingan nilai *Contract/Purchase Order* (*Critical Ratio*) atau *P (Probability)* yang sama dengan nilai t_{hitung} , apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berarti signifikan.

Pengujian Model dengan *One-Step Approach*

Dalam model SEM, model pengukuran dan model structural parameter-parameternya dieliminasi

secara bersama-sama. Cara ini agak mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan fit model. Kemungkinan terbesar disebabkan oleh terjadinya interaksi antara measurement model dan structural model yang diestimasi bersama (*One Step Approach to SEM*) yang digunakan apabila model diyakini bahwa dilandasi teori yang kuat serta validitas dan reliabilitas yang sangat baik.

Evaluasi Model

Hair, *et al.* (1998) menjelaskan bahwa pola "*confirmatory*" menunjukkan prosedur yang dirancang untuk mengevaluasi utilitas hipotesis-hipotesis dengan pengujian fit antara model teoritis dan data empiris. Jika model teoritis menggambarkan "*good fit*" dengan data, maka model dianggap sebagai yang diperkuat. Sebaliknya, suatu model teoritis tidak diperkuat jika teori tersebut mempunyai "*poor fit*".

Jadi "*good fit*" model yang diuji sangat penting dalam menggunakan Structural Equation Modeling.

Pengujian terhadap model dikembangkan dengan menggunakan berbagai kriteria *goodness of fit*, yakni *Chi Square*, *Probability*, *RMSEA*, *GFI*, *TLI*, *CFI*, *AGFI*, *CMIN/DF*. Apabila model awal tidak *good fit* dengan data model dikembangkan dengan *two step approach to SEM*.

HASIL

Deskripsi Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan kerja (X) merupakan lingkungan atau tempat di mana seseorang melakukan aktivitas kerja rutin sehari-hari dalam fungsinya selaku karyawan. Atribut-atribut pembentuk lingkungan kerja (X) yaitu: lingkungan fisik (X_1), lingkungan sosial (X_2), dan lingkungan psikologik (X_3). Hasil tanggapan responden

Tabel 1. Kriteria *Goodness of Fit Index*

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Keterangan</i>	<i>Cut-Off Value</i>
χ^2 -Chi Square	Menguji apakah covariance populasi yang diestimasi sama dengan covariance sampel (apakah model sesuai dengan data)	Diharapkan kecil, 1 s.d 5, atau paling baik diantara 1 dan 2
Probability	Uji signifikansi terhadap perbedaan matriks covariance data dan matriks covariance yang diestimasi	Minimum 0,1 atau 0,2 atau $\geq 0,05$
RMSEA	Mengkompensasi kelemahan Chi-Square pada sampel besar	$\leq 0,08$
GFI	Menghitung proporsi tertimbang varian dalam matriks sampel yang dijelaskan oleh matriks covariance populasi yang diestimasi (Analog dengan R^2 dalam regresi berganda)	$\geq 0,90$
AGFI	GFI yang disesuaikan terhadap DF	$\geq 0,90$
CMIN/DF	Kesesuaian antara data dengan model	$\leq 2,00$
TLI	Perbandingan antara model yang diuji terhadap baseline model	$\geq 0,95$
CFI	Uji kelayakan model yang tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kerumitan model	$\geq 0,94$

(Sumber: Hair *et al.* (1998))

terhadap atribut-atribut pembentuk lingkungan kerja (X) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Deskripsi Lingkungan Fisik (X₁)

Lingkungan Fisik (X₁) merupakan sesuatu lingkungan yang berhubungan dengan kondisi fisik dalam perusahaan. Hasil tanggapan responden terhadap lingkungan fisik (X₁) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa pernyataan "Pelaksanaan kebersihan yang ada ditempat bekerja" memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 5,51, yang berarti responden setuju bahwa pelaksanaan kebersihan yang ada ditempat bekerja anda sudah

baik. Sedangkan secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap lingkungan fisik (X₁) sebesar 5,17 yang berarti responden setuju bahwa lingkungan fisik yang merupakan sesuatu lingkungan yang berhubungan dengan kondisi fisik dalam CV. Hassco Multi Kimindo Di Sidoarjo cukup baik.

Deskripsi Lingkungan Sosial (X₂)

Lingkungan Sosial (X₂) merupakan sesuatu yang berhubungan dengan interaksi sosial diantara karyawan yang berupa sikap. Hasil tanggapan responden terhadap lingkungan sosial (X₂) dapat dilihat pada Tabel. 3.

Tabel 2. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Fisik (X₁)

No	Pernyataan	Skor Jawaban							Mean Skor
		1	2	3	4	5	6	7	
1	Sarana dan prasarana yang disediakan ditempat anda	0	0	2	21	43	27	7	5,16
2	Peredaran udara ditempat anda bekerja dalam memberikan sirkulasi	0	0	10	23	28	34	5	5,01
3	Penerangan lampu yang diberikan ditempat anda bekerja	0	0	9	16	39	30	6	5,08
4	Pengaturan tata ruang kantor yang dilakukan ditempat anda bekerja	0	0	3	28	37	29	3	5,01
5	Kecamatan yang dilakukan ditempat anda bekerja, sudah memenuhi standar	0	5	7	14	26	30	18	5,23
6	Pelaksanaan kebersihan yang ada ditempat bekerja	0	1	1	22	21	32	23	5,51
Mean Skor Keseluruhan									5,17

(Sumber: Data diolah)

Tabel 3. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Sosial (X₂)

No	Pernyataan	Skor Jawaban							Mean Skor
		1	2	3	4	5	6	7	
1	Saling menghormati antar karyawan terjalin dengan baik	1	6	7	19	20	31	16	5,08
2	Kepercayaan yang terjadi antar karyawan ditempat anda bekerja	0	2	9	12	15	34	28	5,54
3	Hubungan kepedulian sesama karyawan ditempat anda bekerja	0	1	3	21	22	31	22	5,45
Mean Skor Keseluruhan									5,36

(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa pernyataan ³³Kepercayaan yang terjadi antar karyawan ditempat anda bekerja” memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 5,54, yang berarti responden setuju bahwa kepercayaan yang terjadi antar karyawan ditempat anda bekerja sudah baik. Sedangkan secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap lingkungan sosial (X_2) sebesar 5,36 yang berarti responden setuju bahwa lingkungan sosial yang merupakan sesuatu yang berhubungan dengan interaksi sosial diantara karyawan yang berupa sikap sudah terlaksana dengan baik dalam CV Hassco Multi Kimindo di Sidoarjo.

Deskripsi Lingkungan Psikologik (X_3)

Lingkungan Psikologik (X_3) merupakan lingkungan yang berhubungan dengan kejiwaan pekerja. Hasil tanggapan responden lingkungan psikologik (X_3) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa pernyataan ³⁴Ambisi yang ada pada diri para karyawan dapat menimbulkan motivasi dalam bekerja” memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 5,49, yang berarti responden setuju bahwa ambisi yang ada pada diri para karyawan dapat menimbulkan motivasi dalam bekerja sudah baik. Sedangkan secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap lingkungan psikologik (X_3) sebesar 5,39 yang berarti responden setuju bahwa lingkungan psikologik yang merupakan lingkungan yang berhubungan dengan kejiwaan pekerja sudah terlaksana dengan baik.

Deskripsi Disiplin Kerja (Y)

Disiplin Kerja (Y) adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Hasil tanggapan responden terhadap disiplin kerja (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Psikologik (X_3)

No	Pernyataan	Skor Jawaban							Mean Skor
		1	2	3	4	5	6	7	
1	Pergaulan yang terjalin sesama karyawan ditempat anda bekerja	1	5	7	13	22	27	25	5,31
2	Pengaruh pemberian otonomi kepada karyawan ditempat anda bekerja	0	3	2	20	21	31	23	5,44
3	Jiwa kepemimpinan yang timbul dalam diri para karyawan ditempat anda bekerja	0	3	12	10	21	32	22	5,33
4	Ambisi yang ada pada diri para karyawan dapat menimbulkan motivasi dalam bekerja	0	2	6	12	27	27	26	5,49
Mean Skor Keseluruhan									5,39

(Sumber: Data diolah)

Tabel 5. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja (Y)

No	Pernyataan	Skor Jawaban							Mean Skor
		1	2	3	4	5	6	7	
1	Disiplin kerja yang ditunjukkan karyawan ditempat anda bekerja	0	2	12	10	21	30	25	5,40
2	Disiplin tingkah laku para karyawan ditempat anda bekerja	0	1	6	10	30	28	25	5,53
3	Disiplin karyawan ditempat kerja anda dapat mencerminkan perbuatan yang baik	0	6	9	14	20	33	18	5,19
Mean Skor Keseluruhan									5,37

(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa pernyataan "Disiplin tingkah laku para karyawan ditempat anda bekerja" memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 5,53, yang berarti responden (pimpinan) setuju bahwa disiplin tingkah laku para karyawan di tempat anda bekerja sudah baik. Sedangkan secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap disiplin kerja (Y) sebesar 5,37 yang berarti responden setuju bahwa disiplin kerja yang merupakan upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan telah dilaksanakan dengan baik.

HASIL

Analisis Data

Uji Outlier *Multivariate*

Outlier adalah observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim untuk sebuah variabel tunggal atau variabel kombinasi atau *multivariate* (Hair, 1998). Evaluasi terhadap *outlier multivariate* (antar variabel) perlu dilakukan sebab walaupun data yang dianalisis menunjukkan tidak ada *outliers* pada tingkat *univariate*, tetapi observasi itu dapat menjadi *outliers* bila sudah saling dikombinasikan. Jarak antara Mahalanobis untuk tiap-tiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan sebuah observasi dari rata-rata semua

variabel dalam sebuah ruang *multidimensional* (Hair, dkk., 1998; Tabachnick & Fidel, 1996).

Uji terhadap *outliers multivariate* dilakukan dengan menggunakan jarak Mahalanobis pada tingkat $p < 1\%$. Jarak Mahalanobis itu dievaluasi dengan menggunakan χ^2 (*chi kuadrat*) pada derajat bebas sebesar jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji *outliers* tampak pada Tabel 6.

Deteksi terhadap *multivariate outliers* dilakukan dengan menggunakan kriteria Jarak Mahalanobis pada tingkat $p < 0,001$. Jarak Mahalanobis itu dievaluasi dengan menggunakan e^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian. Bila kasus yang mempunyai Jarak Mahalanobis lebih besar dari nilai *chi-square* pada tingkat signifikansi 0,001 maka terjadi *multivariate outliers*. Nilai $e^2_{0,001}$ dengan jumlah indikator 16 adalah sebesar 40,790. Hasil analisis Mahalanobis diperoleh nilai 85,186 yang lebih dari e^2 tabel 40,790 tersebut. Dengan demikian terjadi *multivariate outliers*, terdapat 2 data yang terkena *outliers* antara lain: case 6: 39.534 dan 98: 81.917. Dua (2) case outlier ini harus dieliminasi sehingga N pada analisis selanjutnya hanya tinggal $100 - 2 = 98$.

Uji Reliabilitas

Koefisien *Cronbach's Alpha* dihitung untuk mengestimasi reliabilitas setiap skala (variabel atau indikator observasian). Sementara itu item *to total*

Tabel 6. *Residuals Statistics*

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	9,460	87,550	50,500	15,033	100
Std. Predicted Value	-2,730	2,465	0,000	1,000	100
Standard Error of Predicted Value	6,249	25,283	10,729	3,136	100
Adjusted Predicted Value	-14,380	99,990	50,360	16,773	100
Residual	-50,463	60,686	0,000	24,813	100
Std. Residual	-1,862	2,239	0,000	0,916	100
Stud. Residual	-2,077	2,402	-0,004	1,003	100
Deleted Residual	-62,768	112,377	0,142	31,443	100
Stud. Deleted Residual	-2,120	2,475	-0,003	1,012	100
Mahalanobis Distance [MD]	4,275	85,186	15,840	11,386	100
Cook's Distance	0,000	0,881	0,020	0,088	100
Centered Leverage Value	0,043	0,860	0,160	0,115	100

(a) **Dependent Variable : NO. RESP**

(a) *Dependent Variable: NO. RESP*

(Sumber: Lampiran 3)

correlation digunakan untuk memperbaiki ukuran-ukuran dan mengeliminasi item-item yang kehadirannya akan memperkecil koefisien *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 7.

Proses eliminasi diperlakukan pada item to total *correlation* pada indikator yang nilainya $< 0,5$ (Purwanto, 2003). Tidak terjadi eliminasi karena nilai item to total *correlation* indikator seluruhnya $\geq 0,5$. Indikator yang tereliminasi tidak disertakan dalam perhitungan *cronbach's alpha*. Perhitungan *cronbach's* dilakukan setelah proses eliminasi.

Hasil pengujian reliabilitas konsistensi internal untuk setiap *construct* di atas menunjukkan hasil kurang baik di mana koefisien *Cronbach's Alpha* yang diperoleh belum seluruhnya memenuhi *rules of thumb* yang disyaratkan yaitu $\geq 0,7$ (Hair, et al., 1998).

Uji Validitas

Validitas menyangkut tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam menilai sesuatu atau akuratnya pengukuran atas apa yang seharusnya diukur, karena indikator multidimensi, maka uji validitas dari setiap *latent variable/construct* akan diuji dengan melihat *loading factor* dari hubungan antara setiap *observed variable* dan *latent variable*. Hasil analisis tampak pada Tabel 8.

Berdasarkan hasil *confirmatory factor analysis* terlihat bahwa *factor loadings* masing masing butir pertanyaan yang membentuk setiap *construct* belum seluruhnya $\geq 0,5$, sehingga butir-butir instrumentasi setiap konstruk tersebut dapat dikatakan validitasnya kurang baik

Uji Construct Reliability & Variance Extracted

Selain melakukan pengujian konsistensi internal *Cronbach's Alpha*, perlu juga dilakukan pengujian *construct reliability* dan *variance extracted*. Kedua pengujian tersebut masih termasuk uji konsistensi internal yang akan memberikan peneliti kepercayaan diri yang lebih besar bahwa indikator-indikator individual mengukur suatu pengukuran yang sama Hasil perhitungan *construct reliability* dan *variance extracted* dalam Tabel 9.

Selain melakukan pengujian konsistensi internal *Cronbach's Alpha*, perlu juga dilakukan pengujian *construct reliability* dan *variance extracted*. Kedua pengujian tersebut masih termasuk uji konsistensi internal yang akan memberikan peneliti kepercayaan diri yang lebih besar bahwa indikator-indikator individual mengukur suatu pengukuran yang sama.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen dengan *construct reliability* dan *variance extracted* menunjukkan instrumen kurang reliabel, yang ditunjukkan dengan nilai *construct reliability* belum seluruhnya

Tabel 7. Pengujian Reliability Consistency Internal

Konstrak	Indikator	Item to Total Correlation	Koefisien Cronbach's Alpha
Lingkungan Fisik (X ₁)	X11	0.732	0.717
	X12	0.796	
	X13	0.723	
	X14	0.657	
	X15	0.517	
	X16	0.529	
Lingkungan Sosial (X ₂)	X21	0.657	0.094
	X22	0.630	
	X23	0.491	
Lingkungan Psikologik (X ₃)	X31	0.522	0.420
	X32	0.570	
	X33	0.651	
Disiplin Kerja (Y)	Y1	0.612	0.212
	Y2	0.640	
	Y3	0.625	

: tereliminasi

(Sumber: Lampiran 3)

Tabel 8. *Standardize Faktor Loading dan Construct dengan Confirmatory Factor Analysis*

Konstrak	Indikator	Faktor Loading			
		1	2	3	4
Lingkungan Fisik (X ₁)	X11	0.736			
	X12	0.817			
	X13	0.636			
	X14	0.665			
	X15	0.097			
	X16	0.327			
Lingkungan Sosial (X ₂)	X21		0.999		
	X22		0.102		
	X23		-0.120		
Lingkungan Psikologik (X ₃)	X31			0.219	
	X32			0.062	
	X33			0.999	
Disiplin Kerja (Y)	Y1				0.999
	Y2				0.118
	Y3				-0.098

(Sumber: Lampiran 3)

Tabel 9. *Construct Reliability dan Variance Extracted*

Konstrak	Indikator	Standardize	SFL Kuadrat	Error [εj]	Construct Reliability	Variance Extracted
		Factor Loading				
Lingkungan Fisik (X ₁)	X11	0.736	0.542	0.458	0.737	0.362
	X12	0.817	0.667	0.333		
	X13	0.636	0.404	0.596		
	X14	0.665	0.442	0.558		
	X15	0.097	0.009	0.991		
	X16	0.327	0.107	0.893		
Lingkungan Sosial (X ₂)	X21	0.999	0.998	0.002	0.327	0.341
	X22	0.102	0.010	0.990		
	X23	-0.120	0.014	0.986		
Lingkungan Psikologik (X ₃)	X31	0.219	0.048	0.952	0.457	0.350
	X32	0.062	0.004	0.996		
	X33	0.999	0.998	0.002		
Disiplin Kerja (Y)	Y1	0.999	0.998	0.002	0.344	0.341
	Y2	0.118	0.014	0.986		
	Y3	-0.098	0.010	0.990		
Batas Dapat Diterima					= 0,7	= 0,5

(Sumber: Lampiran 3)

≥ 0,7. Meskipun demikian angka tersebut bukanlah sebuah ukuran "mati" artinya bila penelitian yang dilakukan bersifat exploratory, maka nilai di bawah 0,70 pun masih dapat diterima sepanjang disertai alasan-alasan empirik yang terlihat dalam proses eksplorasi. Dan variance extracted direkomendasikan pada tingkat 0,50.

Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran dilakukan dengan Kurtosis Value dari data yang digunakan yang biasanya disajikan dalam statistik deskriptif. Nilai statistik untuk menguji normalitas itu disebut Z-value. Bila nilai-Z lebih besar dari nilai kritis maka dapat diduga bahwa distribusi data adalah tidak normal. Nilai kritis dapat

ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi 0,01 (1%) yaitu sebesar $\pm 2,58$. Hasil analisis tampak pada Tabel 10.

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai c.r. multivariate berada di luar $\pm 2,58$ itu berarti asumsi normalitas tidak terpenuhi. Fenomena ini tidak menjadi masalah serius seperti dikatakan oleh Bentler & Chou [1987] bahwa jika teknik estimasi dalam model SEM menggunakan *maximum likelihood estimation* (MLE) walau distribusi datanya tidak normal masih dapat menghasilkan good estimate, sehingga data layak untuk digunakan dalam estimasi selanjutnya.

Analisis Model *One-Step Approach to SEM*

Dalam model SEM, model pengukuran dan model struktural parameter-parameternya diestimasi secara bersama-sama. Cara ini agak mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan fit model. Kemungkinan terbesar disebabkan oleh terjadinya interaksi antara measurement model dan structural model yang diestimasi secara bersama-sama (*One Step Approach to SEM*). *One step approach to SEM* digunakan apabila model diyakini bahwa dilandasi teori yang kuat serta validitas & reliabilitas data sangat baik (Hair, *et al.*, 1998).

Tabel 10. *Assessment of Normality*

Variable	Min	Max	Kurtosis	c.r.
X11	3	7	-0.312	-0.631
X12	3	7	-0.804	-1.625
X13	3	7	-0.349	-0.705
X14	3	7	-0.622	-1.257
X15	2	7	-0.230	-0.466
X16	2	7	-0.624	-1.260
X21	1	7	-0.288	-0.582
X22	2	7	-0.181	-0.366
X23	2	7	-0.623	-1.258
X31	1	7	-0.047	-0.096
X32	2	7	-0.137	-0.277
X33	2	7	-0.570	-1.151
Y1	2	7	-0.616	-1.246
Y2	2	7	-0.180	-0.363
Y3	2	7	-0.472	-0.954
Multivariate			89.506	19.618
Batas Normal				$\pm 2,58$

(Sumber: Lampiran 3)

PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja di PT Hassco Multi Kimindo. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di PT Hassco Multi Kimindo", dapat diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila lingkungan kerja yang meliputi lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan lingkungan psikologik yang ada di PT Hassco Multi Kimindo sudah baik, maka akan memberikan pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja di PT Hassco Multi Kimindo tersebut. Dengan kata lain jika lingkungan kerja di PT Hassco Multi Kimindo baik, maka disiplin kerja di PT Hassco Multi Kimindo juga akan baik.

Hal ini sesuai dengan pendapat Lubis (Majalah Ekonomi tahun XIV, No.3 Desember 2004) yang menyatakan bahwa untuk menjadikan lingkungan kerja menjadi baik perusahaan harus mampu mendesain lingkungan kerja yang kondusif, yang nyaman, enak, menginspirasi, sehingga menjadi spirit dalam bekerja

dan juga mendukung program peningkatan kedisiplinan karyawan.

Hal ini juga didukung oleh Robbins (1996: 181) bahwa tingkah laku manusia itu timbul karena adanya rangsangan, tidak ada tingkah laku yang terjadi tanpa adanya rangsangan. Rangsangan merupakan sebab terjadinya tingkah laku dan makin besar rangsangan makin besar kemampuannya untuk menggerakkan tingkah laku. Salah satu rangsangan adalah lingkungan, baik berupa fisik, sosial maupun psikologik. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini disimpulkan sebagai berikut: "Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di CV Hassco Multi Kimindo Sidoarjo".

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka ada beberapa saran yang diberikan untuk dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan yaitu: Diharapkan kepada pihak karyawan CV Hassco Multi Kimindo Sidoarjo untuk lebih meningkatkan hubungan kepedulian sesama karyawan ditempat kerja, dan meningkatkan kedisiplinan karyawan ditempat kerja karena hal tersebut dapat mencerminkan perbuatan yang baik.

Data yang diuji pada penelitian ini berasal dari kuesioner pada obyek CV Hassco Multi Kimindo Sidoarjo, sehingga penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti misal kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap disiplin kerja. Menurut As'ad (1997:102-103) menyatakan bahwa kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbuatan sikap dan tingkah laku karyawannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Anderson, J.C., and D.W. Gerbing. 1988. Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach, *Psychological Bulletin*, 103(3):411-23.
- As'ad, M. 1995. *Psikologi Industri*, edisi kedua, Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Bentler, P.M., and C.P. Chou. 1987. Practical Issue in Structural Modeling, *Sociological Methods and Research*, 16(1):78-117.
- Ferdinand, A. 2006. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*, Edisi 2. Semarang: Penerbit UNDIP.
- Hair, J.F., et al. 1998, *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Hartline, Michael, D., and O.C. Ferrell. 1996. "The Management of Customer-Contact Service Employees: An Empirical Investigation", *Journal of Marketing* 60(4):52-70.
- Indriantoro, N. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Kusani, Al. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Kab. Gresik, *Jurnal Ekonomi & Bisnis* Vol. 6, No.2, Maret (2008:214-232).
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keempat. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, B.M. 2003. Does Gender Moderate the Effect of Role Stress on Salesperson's Internal States and Performance? An Application of Multigroup Structural Equation Modeling (MSEM), *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Buletin Ekonomi FE UPN "Veteran" Yogyakarta*, 6(8):1-20.
- Retnaningsih, W. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Taspem Cabang Malang, *Jurnal Ekonomi & Bisnis* Vol. 9 No. 1, Januari (2005:35-40).
- Robbins, S.P. 1996. Yogyakarta: *Perilaku Organisasi*, Prehallindo.
- Sugiyono. 2002. "Metode Penelitian Bisnis". Bandung: CV Alfabeta.
- Tabachnick, B.G., and Fidel, L.S. 1996, *Using Multivariate Statistics*, Third Edition. New York: Harper Collins College Publisher.
- Tjiptohadi, dan Ade, F.L. Penciptaan Lingkungan yang Efektif Demi Perubahan Nilai dan Pencapaian Tujuan Organisasi, *Majalah Ekonomi Tahun XIV*, No. 3 Desember 2004.
- Tohardi, A. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit CV Mandar Maju.