

**PENGARUH *PHYSICAL WORK ENVIROMENT*, *NON-
PHYSICAL WORK ENVIROMENT* DAN *REWARD* TERHADAP
EMPLOYEE WORK DISCIPLINE DENGAN *SUPERVISION*
SEBAGAI MEDIASI DI PT. CIPTA NIAGA SEMESTA
BANDAR LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF
MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**

Skripsi

**Sonia Mariska
NPM. 2051040205**

Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1445 H/2024 M**

**PENGARUH *PHYSICAL WORK ENVIROMENT*, *NON-PHYSICAL WORK ENVIROMENT* DAN *REWARD* TERHADAP
EMPLOYEE WORK DISCIPLINE DENGAN *SUPERVISION*
SEBAGAI MEDIASI DI PT. CIPTA NIAGA SEMESTA
BANDAR LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF
MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam

Oleh

Sonia Mariska
NPM. 2051040205

Jurusan: Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing I : Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I

Pembimbing II : Siska Yuli Anita, M.M

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1445 H/2024 M**

ABSTRAK

Fenomena dalam penelitian ini tentang karyawan yang berjumlah 55 tahun 2023 di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung yang terlambat masuk kerja banyak terjadi pada tahun 2022 yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 11%, sedangkan karyawan yang absen tanpa keterangan/kemungkinan banyak terjadi sebanyak 6 orang atau sebesar 9%, hal ini disebabkan kurangnya pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan sehingga karyawan kurang melaksanakan disiplin yang telah ditentukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *physical work environment*, *non-physical work environment* dan *reward* terhadap *employee work discipline* serta untuk mengetahui *supervision* memediasi pengaruh *physical work environment*, *non-physical work environment* dan *reward* terhadap *employee work discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung. Teori yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 karyawan di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung. Analisis data yang digunakan adalah uji parsial dan uji mediasi yang diolah menggunakan SmartPLS 4.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *physical work environment*, *non-physical work environment* dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap *employee work discipline* karyawan di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung. Dan pandangan manajemen bisnis syariah mengenai *employee work discipline* karyawan di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung yaitu dengan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan selalu mentaati segala peraturan yang ada serta melaksanakan tanggung jawab dan amanah yang telah diberikan.

Kata Kunci: *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Reward, Employee Work Discipline, Supervision.*

ABSTRACT

The phenomenon in this research concerns 55 employees in 2023 at PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung who are late for work often occur in 2022, namely 5 people or 11%, while the number of employees who are absent without explanation/probably occurs is 6 people or 9%, this causes a lack of leadership supervision regarding work discipline employees so that employees do not apply the discipline that has been determined. The aim of this research is to determine the influence of the physical work environment, non-physical work environment and respect on employee work discipline and to determine the mediating influence of supervision on the physical work environment, non-physical work environment and respect on employee work discipline at PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung. The theory used is human resource management.

This research uses a quantitative approach method. The data used is primary data by distributing questionnaires directly to employees at PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung. The population and sample in this research were 55 employees at PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung. The data analysis used was partial tests and mediation tests which were processed using SmartPLS 4.

The results of this research show that the physical work environment, non-physical work environment and reward variables have a significant effect on employee work discipline at PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung. And the views of sharia business management regarding employee work discipline of employees at PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung, namely punctually in accordance with the regulations that have been established and always complying with all existing regulations and carrying out the responsibilities and mandates that have been given.

Key Words: Physical Work Enviroment, Non-Physical Work Enviroment, Reward, Employee Work Discipline, Supervision.



KEMENTERIAN AGAMA

UIN RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sonia Mariska
NPM : 2051040205
Jurusan/Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "*Pengaruh Physical Work Enviroment, Non-Physical Work Enviroment dan Reward Terhadap Employee Work Discipline Dengan Supervision Sebagai Mediasi Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah*" adalah benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun sandaran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 21 Februari 2024



Sonia Mariska
NPM. 2051040205



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin 1 Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Physical Work Enviroment, Non-Physical Work Enviroment* dan *Reward Terhadap Employee Work Discipline Dengan Supervision* Sebagai Mediasi Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah

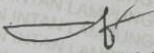
Nama : Sonia Mariska
NPM : 2051040205
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam


MENYETUJUI

Untuk Dimunaqasyahkan dan Dipertahankan dalam
Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I
NIP. 198008012003121001


Siska Yuli Anita, M.M
NIP.199109012019032036

Mengetahui
Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah


Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E
NIP. 197905142003121003



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl.Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung, 35131

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh *Physical Work Enviroment, Non-Physical Work Enviroment* dan *Reward Terhadap Employee Work Discipline Dengan Supervision* Sebagai Mediasi Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah” disusun oleh Sonia Mariska, NPM: 2051040205, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Jumat, 17 Mei 2024.

Tim Penguji

Ketua Dr. : Madnasir S.E., M.S.I (.....)

Sekretaris : Raizky Rienaldy Pramasha, S.E., M.E (.....)

Penguji I : Citra Etika, S.E., M.Si (.....)

Penguji II : Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I (.....)

Penguji III : Siska Yuli Anita, M.M (.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Julius Suryanto, S.E., M.M., Akt. CA

009262008011008

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ulil amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan Hari Akhir. (QS. An-Nisa:59).

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, kesabaran untuk penulis dalam menyusun skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati karya sederhana ini penulis dedikasikan sebagai bentuk rasa terimakasih dan bukti cinta serta kasih sayangku kepada:

1. Bapak Maddin dan Ibu Resiana yang ku sayangi, kuhormati, dan kucintai. Terimakasih selalu melangitkan doa-doa dan menjadi motivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini, yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya kehidupan, atas cinta dan kasih sayang yang tidak ada henti henti nya, dan terima kasih selalu berjuang untuk saya. Sehat terus mamah papah, hidup lah lebih lama lagi, harus selalu ada di setiap proses perjalanan dan pencapaian kehidupan saya. Kebahagiaan dan rasa bangga kalian adalah tujuan utama saya bertahan hidup.
2. Terimakasih juga kepada adikku satu-satunya Soneta Fariska, terimakasih siap sedia membantu dan selalu menghibur saya melalui celotehannya, Terima kasih adikku, semoga aku jadi kakak kebanggaan mu yaa.
3. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Sonia Mariska dilahirkan di Menggala, pada tanggal 10 Maret 2002. Merupakan anak pertama dari 2 bersaudara dari pasangan Bapak Maddin dan Ibu Resiana. Penulis menempuh pendidikan formal yang dimulai jenjang Sekolah Dasar di MI Al-Hidayah. Kemudian penulis melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP N 19 Bandar Lampung. Selanjutnya penulis menempuh pendidikan di SMA N 15 Bandar Lampung. Pada tahun 2020 juga penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 21 Februari 2024

Sonia Mariska

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas segala kemudahan, pertolongan, kasih sayang, serta anugerah yang tak terhingga kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, serta shalawat dan salam kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah memberikan contoh *akhlakul kharimah* bagi seluruh muslim penjuru dunia. Terwujudnya skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi dalam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, dengan judul “Pengaruh *Physical Work Enviroment, Non-Physical Work Enviroment* dan *Reward* Terhadap *Employee Work Discipline* Dengan *Supervision* Sebagai Mediasi Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah”. Penulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik petunjuk dan masukan secara langsung maupun tidak langsung, terutama di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, mengingat keterbatasan penulis dalam hal pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan juga waktu. Namun inilah terbaik yang dapat penulis lakukan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan bagi penyempurnaan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini. Terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Tulus Suyanto, M.M, Akt, C.A selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan I, II, dan III.
2. Ahmad Habibie, S.E, M.E selaku ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah.
3. Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I dan Siska Yuli Anita, M.M selaku pembimbing I dan II yang telah dengan sabar dan penuh perhatian meluangkan waktunya untuk memberikan

bimbingan, arahan, nasehat dan bantuannya dengan sangat baik kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

4. Bapak dan Ibu Dosen pengajar serta Staf Karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
5. Seluruh Staf Administrasi dan Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bantuannya kepada penulis.
6. Saudara perempuan saya sekaligus sahabat saya, Helda Sari, terima kasih sudah menemani saya dalam suka maupun duka selama ini, sudah banyak membantuku, atas keikhlasanmu untuk mendengarkan cerita kehidupanku yang mungkin sudah bosan kamu dengar, menenangkan tangisku dan menasehatiku.
7. Teruntuk Sonia Aftika, S.E. saya ucapkan milyaran terima kasih telah membantu saya, mengajarkan saya, membimbing saya, menasehati saya, dalam proses skripsi ini sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik, semoga selalu sehat dan bahagia atas kebaikanmu ya.
8. Teruntuk sahabat saya Welia Citra dan Windi Marseli, terima kasih, aku sangat beruntung memiliki sahabat seperti kalian terima kasih untuk selalu menyempatkan untuk bertemu dan bercerita tentang kehidupan serta terima kasih untuk atas dukungan dan semangat nya selama proses skripsi ini.
9. Teruntuk teman teman MBS D angkatan 2020, terima kasih selalu mengajarkan dan memberi semangat dan dukungungan selama proses pengerjaan skripsi hingga selesai. Teruntuk Qurrotul Uyun salah satu orang pilihan yang selalu menemani saya di belakang layar, kita bukan hanya sekedar teman tapi kita keluarga terima kasih sudah siap sedia saya repotkan, juga sudah banyak pelajaran dan pengalaman hidup yang tidak akan pernah lupa kenangan kita akan tetap abadi, semoga kita sama sama dilancarkan sampai akhir perjuangan selamat melanjutkan perjalanan hidup.

10. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri Sonia Mariska, sudah mampu bertahan dan berjuang untuk sejauh ini pencapaian yang patut dibanggakan.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 21 Februari 2024

Sonia Mariska

NPM. 2051040205

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian.....	12
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	13
H. Sistematika Penulisan	20
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS..	23
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	23
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	25
B. <i>Physical Work Enviroment</i>	26
1. Pengertian <i>Physical Work Enviroment</i>	26
2. <i>Physical Work Enviroment</i> dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah	27
3. Faktor <i>Physical Work Enviroment</i>	30
4. Indikator <i>Physical Work Enviroment</i>	33

C. <i>Non Physical Work Enviroment</i>	36
1. <i>Pengertian Non Physical Work Enviroment</i>	36
2. <i>Non Physical Work Enviroment</i> dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah.....	37
3. <i>Faktor Non Physical Work Enviroment</i>	40
4. <i>Indikator Non Physical Work Enviroment</i>	41
D. <i>Reward</i>	42
1. <i>Pengertian Reward</i>	42
2. <i>Reward</i> dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah	44
3. <i>Tujuan Reward</i>	47
4. <i>Jenis Reward</i>	48
5. <i>Indikator Reward</i>	49
E. <i>Employe Work Discipline</i>	50
1. <i>Pengertian Employe Work Discipline</i>	50
2. <i>Employe Work Discipline</i> dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah	51
3. <i>Faktor-Faktor Employe Work Discipline</i>	55
4. <i>Indikator Employe Work Discipline</i>	59
F. <i>Supervision</i>	60
1. <i>Pengertian Supervision</i>	60
2. <i>Supervision</i> dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah ..	61
3. <i>Fungsi Supervision</i>	64
4. <i>Faktor Supervision</i>	66
5. <i>Indikator Supervision</i>	67
G. <i>Kerangka Pemikiran</i>	68
H. <i>Pengajuan Hipotesis</i>	69
BAB III METODE PENELITIAN	80
A. <i>Waktu dan Tempat Penelitian</i>	80
B. <i>Pendekatan dan Jenis Penelitian</i>	80
C. <i>Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data</i>	80
D. <i>Definisi Operasional Variabel</i>	82
E. <i>Uji Validitas dan Reabilitas Data</i>	85
F. <i>Uji Hipotesis</i>	85

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	87
A. Deskripsi Data	87
1. Karakteristik Responden	87
2. Distribusi Responden	90
3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	114
4. Analisis Data	121
5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	125
B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis	126
 BAB V PENUTUP	 161
A. Simpulan.....	161
B. Rekomendasi	162
 DAFTAR RUJUKAN	 164
LAMPIRAN	175

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	82
Tabel 4.1 Tanggapan Responden Pada Variabel <i>Physical Work</i> <i>Enviroment (X1)</i>	97
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Pada Variabel <i>Non-Physical Work</i> <i>Enviroment (X2)</i>	97
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Pada Variabel <i>Reward (X3)</i>	102
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Pada Variabel <i>Employee Work</i> <i>Discipline (Y)</i>	106
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Pada Variabel <i>Supervision (Z)</i>	110
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Physical Work</i> <i>Enviroment</i> <i>(X1)</i>	114
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Non-Physical Work</i> <i>Enviroment (X2)</i>	115
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Reward (X3)</i>	115
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Work</i> <i>Discipline (Y)</i>	116
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Supervision (Z)</i>	116
Tabel 4.11 <i>Outer Loading</i>	117
Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i>	119
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Physical Work</i> <i>Enviroment (X1)</i>	120
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Non-Physical Work</i> <i>Enviroment (X2)</i>	120
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Reward (X3)</i>	120
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Employee Work</i> <i>Discipline (Y)</i>	121
Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Supervision (Z)</i>	121
Tabel 4.18 Hasil Uji T.....	122
Tabel 4.19 Hasil Uji Mediasi.....	123
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	124
Tabel 4.21 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	125

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Daftar Ketidakdisiplinan Karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung Tahun 2020-2022	7
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	69
Gambar 4.1 Grafik Responden Berdasarkan Usia	87
Gambar 4.2 Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	88
Gambar 4.3 Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	89
Gambar 4.4 Hasil Uji Validitas	114

DAFTAR LAMPIRAN

I. Kuesioner Penelitian.....	176
II. Deskripsi Responden.	187
III. Hasil Uji Validitas.....	187
IV. Hasil Uji Reliabilitas.....	191
V. Hasil Uji T.....	192
VI. Hasil Uji Mediasi.....	192
VII. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	192
VIII. Hasil Koefisien Determinasi	193
IX. Dokumentasi.....	193
X. Bukti Lulus Turnitin.....	195
XI. Rincian Hasil Cek Turnitin.....	196

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “**Pengaruh *Physical Work Enviroment, Non-Physical Work Enviroment dan Reward Terhadap Employee Work Discipline Dengan Supervision Sebagai Mediasi Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah***”. Sebelum penulis menguraikan lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan istilah dalam skripsi ini untuk menghindari adanya kekeliruan bagi pembaca. Adanya pembahasan terhadap arti kalimat dalam skripsi ini dengan harapan agar memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang dimaksud.

1. **Pengaruh** merupakan suatu penelitian yang mencari nilai antara suatu variabel dengan variabel lain.¹ Pengaruh yang dimaksud dalam judul ini adalah pengaruh yang ditimbulkan variabel X yaitu (*Physical Work Enviroment, Non-Physical Work Enviroment dan Reward*) dimediasi oleh *supervision* yang mempengaruhi variabel Y (terhadap disiplin kerja karyawan).
2. ***Physical Work Enviroment*** merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.²
3. ***Non-Physical Work Enviroment*** adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.³

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2012). 79.

² Rizqiah Novitasari Toatubun and Lily Hendrasti Novadjaja, “The Influence Of Physical and Nonphysical Work (a Study at PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta),” *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang* 6, no. 2 (2018): 1–15.

³ Ibid. 4.

4. **Reward** merupakan ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* merupakan salah satu alat pengendalian terpenting yang digunakan untuk membangkitkan semangat karyawannya dalam bertindak agar mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan.⁴
5. **Employee Work Discipline** adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁵
6. **Supervision** adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.⁶

Berdasarkan beberapa penjelasan dari istilah-istilah judul di atas, maka dapat diperjelas bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini merupakan suatu penelitian untuk mengungkap dan membahas secara lebih mengenai “**Pengaruh Physical Work Enviroment, Non-Physical Work Enviroment dan Reward Terhadap Employee Work Discipline Dengan Supervision Sebagai Mediasi Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah**”.

⁴ Andi Mardiana and Asrin Saleh, “Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam,” *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2022): 1–14, <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.112>.

⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2004). 444.

⁶ Erni Tisnawati Sule and Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006). 317-318.

B. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya dana yang berlebihan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.⁷

Karyawan adalah sumber daya yang memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan atau institusi. Tanpa adanya karyawan yang bekerja disebuah perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan sangat sulit mencapai tujuannya. Oleh karena itu, karyawan memiliki kedudukan yang strategis dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan atau instansi dengan produktivitas kerjanya. Tingginya angka produktivitas yang bekerja merupakan impian setiap perusahaan atau instansi, karena dengan tingginya produktivitas kerja karyawan akan berdampak pada peningkatan dan pendapatan perusahaan atau instansi yang merupakan tujuan dan cita-cita perusahaan atau instansi. Bekerja merupakan kewajiban dan dambaan bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupan sepanjang masa.⁸ Seperti firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

⁷ Erni Yuningsih and . Ardianti, "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xxx," *Jurnal Visionida* 5, no. 1 (2019): 32, <https://doi.org/10.30997/jvs.v5i1.1804>.

⁸ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009). 26.

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (Q.S. At-Taubah: 105).

Islam memberikan penilaian yang tinggi terhadap kerja, karena kerja merupakan pokok keberlangsungan hidup manusia, baik secara individu maupun sosial, biologis maupun fisiologis. Secara biologis manusia harus mengupayakan materi untuk membangkitkan gairah hidup. Secara fisiologis manusia harus mencari nilai yang ada dibalik materi yang ditangkap oleh panca inderanya. Dalam suatu perusahaan akan meningkat produktivitas kerja bila adanya kerjasama dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawannya. Produktivitas disamakan dengan hasil kerja dari seorang karyawan, hasil produktivitas yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.⁹

Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dalam waktu skala yang ditentukan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan

⁹ Miskahuddin, "Pekerjaan Mulia Dalam Perspektif Al-Qur'an," *JURNAL ILMIAH AL MU'ASHIRAH: Media Kajian Al-Qur'an Dan Al-Hadits Multi Perspektif* 18, no. 2 (2021): 44–58.

dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.¹⁰

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain: lingkungan kerja yang mendukung, pengawasan dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.¹¹ Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik dijumpai pengawasan mempengaruhi disiplin kerja. Perusahaan perlu memberikan pengawasan kepada karyawan terlebih dalam menegakkan kedisiplinan dengan tujuan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.¹² Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan dan budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja. Perusahaan perlu memberikan pengawasan kepada karyawan terlebih dalam menegakkan kedisiplinan dengan tujuan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.¹³ Pengawasan merupakan tindakan-tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja agar segala kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, petunjuk-petunjuk dan instruksi-instruksi sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai.¹⁴

Jenis pengawasan juga dapat dibagi menjadi pengawasan internal (*internal control*) dan pengawasan eksternal (*external control*). Pengawasan Internal adalah pengawasan yang dilakukan secara mandiri oleh setiap pekerja terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, tidak perlu menunggu pimpinan mengawasinya atau tidak. Pengawasan Eksternal adalah pengawasan yang dilakukan terhadap seseorang atau bagian oleh orang lain atau oleh bagian di luar bagian yang di awasi (biasanya bagian yang lebih tinggi).¹⁵

¹⁰ Arep Ishak and Hendri Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Universitas Trisakti, 2003). 26.

¹¹ Ibid. 96.

¹² Ibid. 97.

¹³ Ibid. 97.

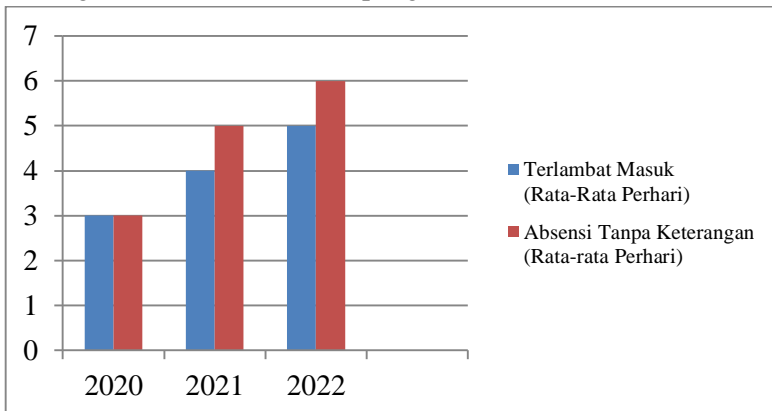
¹⁴ Sukarna, *Dasar-Dasar Manajemen* (Bandung: PT. Mandar Maju, 1992).

¹⁵ Sule and Saefullah, *Pengantar Manajemen*. 328.

PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pembelian dan penjualan barang. Baik barang pokok maupun barang primer. Perusahaan ini bergerak dibidang distributor nasional produk *fast moving consumer goods* (FMCG) dengan berbagai produk terkenal di Indonesia seperti, torabika, kopiko, roma, energen, choki-choki, kiss, dan lainnya hasil produksi. Perusahaan yang bergerak dibidang distributor ini memiliki banyak cabang yang telah tersebar seluruh indonesia, dan untuk di wilayah lampung PT Cipta Niaga Semesta memiliki 3 cabang perusahaan yaitu, cabang Bandar Lampung, cabang Punggur, dan cabang Lampung Utara.

Selain dilihat dari pengawasan yang ada pada PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung, ada satu sisi yang menarik yaitu dari segi disiplin kerja, dimana melalui pengamatan dan hasil wawancara (gap praktis) kepada salah satu karyawan yang dilakukan peneliti masih ada pelanggaran yang dilakukan oleh beberapa karyawan, salah satunya mengenai kedisiplinan masuk jam kerja dimana perusahaan telah menetapkan jam masuk kerja pukul 07.00 untuk melaksanakan doa pagi yang sudah menjadi budaya dari perusahaan tersebut dan juga menjadi suatu kewajiban yang harus diikuti oleh semua karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung. Semua karyawan diawasi oleh pimpinan meskipun tidak secara langsung. Pengawasan tersebut seperti jam istirahat, ketika karyawan hendak beristirahat ataupun yang selesai beristirahat harus mengisi buku yang telah disediakan guna untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan dalam melayani pelanggan. Namun hal ini berbeda dengan bagian lain yang pengawasannya tidak terlalu ketat. Bagian lain ketika hendak beristirahat pun tidak perlu mengisi buku, meskipun telah diberikan waktu 1 jam untuk beristirahat namun ada beberapa karyawan yang jam istirahatnya melebihi waktu yang ditentukan pimpinan atau membiarkan pelanggan menunggu untuk dilayani. Tidak hanya mengenai jam istirahat yang mendapat pengawasan, ketika melayani pelanggan pun karyawan tetap diawasi oleh supervisor masing-masing bagian, supervisor mengawasi

bagaimana karyawan melayani pelanggan, bagaimana keramahan dan kesabaran karyawan kepada pelanggan yang bermacam-macam karakternya. Karyawan dikatakan terlambat ketika tidak mengikuti doa pagi dan juga masuk kantor lebih dari pukul 07.30. Ketika ada karyawan yang terlambat dan tidak mengikuti doa pagi mereka tidak mendapat teguran dari atasan melainkan secara otomatis mereka mendapatkan sanksi berupa pemotongan gaji pokok. Ketika kesalahan tersebut terus diulang-ulang maka akan menjadikan karyawan tidak disiplin dan juga secara tidak sadar hal tersebut akan menjadikan budaya yang tidak baik yang nantinya akan berdampak negatif kepada perusahaan itu sendiri. Berikut adalah tabel daftar ketidaksiplinan karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung:



Gambar 1.1

Daftar Ketidaksiplinan Karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung 2020-2022

Sumber: HRD PT. Cipta Niaga Semesta, 2023

Grafik diatas menunjukkan bahwa dari 55 karyawan yang terlambat masuk kerja banyak terjadi pada tahun 2022 yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 11%, sedangkan karyawan yang absen tanpa keterangan/kemungkinan banyak terjadi sebanyak 6 orang atau sebesar 9%, hal ini disebabkan kurangnya pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan sehingga karyawan kurang melaksanakan disiplin yang telah ditentukan. Peneliti menganalisis tentang disiplin kerja karyawan yang meliputi

beberapa aspek penelitian, pada penelitian mengenai absensi dalam penelitian ini masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan sehingga tingkat kehadiran masih rendah dan ketepatan waktu kerja tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan. Sikap dan perilaku karyawan dalam penelitian ini juga masih kurang, terlihat pada rendahnya kepatuhan dan ketekunan karyawan pada saat bekerja sehingga hal ini tentunya memperlihatkan rendahnya semangat kerja dan inisiatif dari karyawan. Tanggung jawab karyawan juga masih terbilang rendah, baik itu tanggung jawab kepada atasan, tanggung jawab kepada bawahan dan tanggung jawab terhadap konsumen.

Terjadi perbedaan penelitian terdahulu (gap teoritis). Penelitian menurut Sugiantara, Ardana¹⁶, Putra, Aprianti¹⁷, Novita, Gistituati dan Anisah¹⁸ menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan menurut Ilham¹⁹ menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian Sulistyaningsih²⁰, Wahyuningrum, Sudarso, Jumi²¹,

¹⁶ I Wayan Sugiantara and I Komang Ardana, "Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 7 (2019): 4125, <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p05>.

¹⁷ Ardin Putra and Kartir Aprianti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Camat Lambitu Kabupaten Bima," *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan* 8, no. 1 (2020): 19–27, <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>.

¹⁸ Lola Novita, Nurhizarah Gistituati, and Anisah, "Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): 15881–90, <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p05>.

¹⁹ Mukhamad Ilham, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong," *Jurnal Ilmu Manajemen* 7, no. 107 (2019): 1–7.

²⁰ Sri Sulistyaningsih, "Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE Anindyaguna* 3, no. 1 (2021): 180–94.

²¹ Setyovani Nurfitri Wahyuningrum, Yuli Sudarso, and Jumi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan," *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) Ke-6* 6, no. 2 (2020): 164–72.

Adhitya, Afiandi dan Lubis²² menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan menurut Fitriani, Nurlaela, dan Sudarwadi²³ menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian Arianto, Setiyowati²⁴, Wahyuningrum, Sudarso, Jumi²⁵ dan Surahman²⁶ menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan menurut Permadani²⁷ menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penelitian tertarik untuk mengangkat masalah tersebut dengan judul **“Pengaruh *Physical Work Enviroment*, *Non-Physical Work Enviroment* dan *Reward* Terhadap *Employee Work Discipline* Dengan *Supervision* Sebagai Mediasi Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah”**.

²² Wisnu Rayhan Adhitya, Dian Kurnia Afiandi, and Nurmahyuni Lubis, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai,” *Accumulated Journal*, 3, no. 1 (2021): 28–41.

²³ Dewi Fitriani, Nurlaela Nurlaela, and Dirarini Sudarwadi, “Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru Smk Negeri 1 Manokwari,” *Cakrawala Management Business Journal* 1, no. 1 (2019): 119, <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>.

²⁴ Dwi Agung Nugroho Arianto and Nur Indah Setiyowati, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International,” *Inovasi* 16, no. 2 (2020): 233–40.

²⁵ Wahyuningrum, Sudarso, and Jumi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.”

²⁶ Mumun Surahman, “Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan,” *Perwira Journal of Economics & Business* 2, no. 1 (2022): 90–100, <https://doi.org/10.54199/pjeb.v2i1.100>.

²⁷ Viola Putri Permadani, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PDAM Kota Malang” (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2020).

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat identifikasi masalah yang terkait dengan penelitian ini yaitu:

1. Dampak diterapkannya adanya *physical work enviroment*, *non-physical work enviroment* dan *reward* dan pengaruhnya terhadap *employee work discipline* di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.
2. karyawan di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung yang terlambat masuk kerja banyak terjadi pada tahun 2022 yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 11%, sedangkan karyawan yang absen tanpa keterangan/kemungkinan banyak terjadi sebanyak 6 orang atau sebesar 9%, hal ini disebabkan kurangnya pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan sehingga karyawan kurang melaksanakan disiplin yang telah ditentukan.

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah, sempurna dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan dalam penelitian ini akan tercapai. Dalam penelitian ini penulis tidak meneliti permasalahan yang luas dan menyeluruh. Agar penelitian ini tidak menyimpang dan dapat dilakukan lebih fokus, maka dalam hal ini penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti, yang fokusnya hanya pada karyawan di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung mengenai peran *supervision* dalam memediasi pengaruh *physical work enviroment*, *non-physical work enviroment* dan *reward* terhadap *employee work discipline*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka pokok masalah yang dirumuskan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh *physical work enviroment* terhadap *employee work discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung?
2. Apakah ada pengaruh *non-physical work enviroment* terhadap *employee work discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung?
3. Apakah ada pengaruh *reward* terhadap *employee work discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung?
4. Apakah *supervision* memediasi pengaruh *physical work enviroment* terhadap *employee work discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung?
5. Apakah *supervision* memediasi pengaruh *non-physical work enviroment* terhadap *employee work discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung?
6. Apakah *supervision* memediasi pengaruh *reward* terhadap *employee work discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung?
7. Bagaimana perspektif Islam mengenai *employee work discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *physical work enviroment* terhadap *employee work discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *non-physical work enviroment* terhadap *employee work discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap *employee work discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui *supervision* memediasi pengaruh *physical work enviroment* terhadap *employee work discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.

5. Untuk mengetahui *supervision* memediasi pengaruh *non-physical work environment* terhadap *employee work discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.
6. Untuk mengetahui *supervision* memediasi pengaruh *reward* terhadap *employee work discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.
7. Untuk menjelaskan perspektif Islam mengenai *employee work discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian, maka diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, bukan hanya bermanfaat bagi penulis namun juga dapat bermanfaat bagi pembaca. Berikut ini beberapa manfaat yang bisa didapat dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Dilihat secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan wawasan pemikiran yang dapat menambah pengetahuan mengenai variabel apa saja yang memiliki pengaruh terhadap *employee work discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung

Semoga penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan *employee work discipline*, dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

b. Bagi Penulis

Diharapkan untuk menjadikan sarana dan melatih guna meningkatkan kemampuan dalam berfikir secara ilmiah, sistematis, dan kemampuan untuk menuliskan kedalam bentuk karya ilmiah dengan menggunakan berbagai teori dan kajian lainnya.

c. Pihak Universitas

Penelitian ini dapat menambah kepustakaan dan dapat dijadikan referensi penelitian selanjutnya.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Siska Setiawati, Destika, Merah Rizki Ramadhoni dan Vicky F Sanjaya (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lampung	Kuantitatif	Motivasi kerja tidak terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lampung. ²⁸
2.	Sri Sulistyaning	Pengaruh Motivasi Kerja,	Kuantitatif	Hasil analisis menyatakan bahwa

²⁸ Siska Setiawati et al., "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lampung," *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)* 1, no. 2 (2020): 118–29, <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.11006>.

	sih (2021)	Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan		lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja. ²⁹
3.	Wisnu Rayhan Adhitya, Dian Kurnia Afiandi, Nurmahyuni Lubis (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai	Kuantitatif	Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. ³⁰
4.	Agus Bandiyono, Kemas Fahmi Hamzah dan Nia Ainin Hidayah (2021)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kedisiplinan Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan <i>reward</i> memberi pengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan. ³¹
5.	Yusrawati dan Zakaria Yahya (2022)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia	Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa <i>reward</i> secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT.

²⁹ Sulistyaningsih, "Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan."

³⁰ Adhitya, Afiandi, and Lubis, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai."

³¹ Agus Bandiyono, Kemas Fahmi Hamzah, and Nia Ainin Hidayah, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Karyawan," *Ekonomi XXVI*, no. 01 (2021): 1–16, <http://dx.doi.org/10.24912/je.v26i1.684>.

		(Persero) Tbk Cabang Panton Labu Kabupaten Aceh Utara		Telekomunikasi Panton Labu. ³²
6.	Fitria Ningsih, Dina Novianti, dan Vicky F. Sanjaya (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung	Kuantitatif	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja serta promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. ³³
7.	Lola Novita, Nurhizarah Gistituati dan Anisah (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil analisis membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. ³⁴
8.	Maidiana Astuti H, Adelia Pratiwi dan Defia Riski Anggarini (2022)	Pengaruh Sistem <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT.	Kuantitatif	Hasilnya adalah variabel <i>reward</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. ³⁵

³² Cabang Panton, Labu Kabupaten, and Aceh Utara, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Cabang Panton Labu Kabupaten Aceh Utara," *Jurnal Ilmiah Sains, Teknologi, Ekonomi, Sosial Dan Budaya* 6, no. 5 (2022): 22–25.

³³ Fitria Ningsih, Dina Novianti, and Vicky F. Sanjaya, "Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung," *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* 4, no. 1 (2022): 1–10.

³⁴ Novita, Gistituati, and Anisah, "Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan."

³⁵ Maidiana H Astuti, Adelia Pratiwi, and Defia Riski Anggarini, "Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt.

		Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung		
9.	Rosalina, Tri Septiana dan Vicky F. Sanjaya (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Oprasional PT. Indah Logistik Cargon Cabang Pekanbaru)	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru. ³⁶
10.	Vicky F. Sanjaya dan Wenny Desty Febrian (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan <i>Cardig International Group</i>)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. ³⁷

Sumber Data: Data diolah, 2023

Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung,” *Jurnal TECHNOBIZ* 5, no. 1 (2022): 2655–3457.

³⁶ Rosalina, Tri Septiana, and Vicky F Sanjaya, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru),” *Indonesian Journal of Thousand Literacies* 2, no. 2 (2023): 1–11, <https://doi.org/10.57254/ijtl.v1i1.15>.

³⁷ Vicky Sanjaya and Wenny Desty Febrian, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan *Cardig International Group*),” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani* 6, no. 1 (2024): 29–45, <https://journal.paramadina.ac.id/>.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang diangkat oleh peneliti:

1. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lampung”, Siska Setiawati, Destika, Merah Rizki Ramadhoni dan Vicky F Sanjaya tahun 2019. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu objek penelitian, berbeda jumlah sampel, teknik analisis yang digunakan. Pada penelitian ini tidak menggunakan analisis regresi berganda, tidak menggunakan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menambah *non-physical work enviroment* sebagai variabel X2, menambah *reward* sebagai variabel X3, mengganti disiplin kerja sebagai variabel Y dan menggunakan variabel mediasi yaitu *supervision*.
2. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan” oleh Sri Sulistyarningsih tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu objek penelitian, berbeda jumlah sampel, teknik analisis yang digunakan. Pada penelitian ini tidak menggunakan analisis regresi berganda, tidak menggunakan variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, menambah *reward* sebagai variabel X3 dan menggunakan variabel mediasi yaitu *supervision*.
3. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai” oleh Wisnu Rayhan Adhitya, Dian Kurnia Afiandi, Nurmahyuni Lubis tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu objek penelitian, berbeda jumlah sampel, teknik analisis yang digunakan. Pada penelitian ini tidak menggunakan analisis regresi berganda, tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, menambah

reward sebagai variabel X3 dan menggunakan variabel mediasi yaitu *supervision*.

4. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Karyawan” oleh Agus Bandiyono, Kemas Fahmi Hamzah dan Nia Ainin Hidayah tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu objek penelitian, berbeda jumlah sampel, teknik analisis yang digunakan. Pada penelitian ini tidak menggunakan analisis regresi berganda, tidak menggunakan variabel *punishment*, menambah *physical work environment* sebagai variabel X1, menambah *non-physical work environment* sebagai variabel X2 dan menggunakan variabel mediasi yaitu *supervision*.
5. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara” oleh Yusrawati dan Zakaria Yahya tahun 2022. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu objek penelitian, berbeda jumlah sampel, teknik analisis yang digunakan. Pada penelitian ini tidak menggunakan analisis regresi berganda, tidak menggunakan variabel *punishment*, menambah *physical work environment* sebagai variabel X1, menambah *non-physical work environment* sebagai variabel X2 dan menggunakan variabel mediasi yaitu *supervision*.
6. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung” karya Fitria Ningsih, Dina Novianti, dan Vicky F. Sanjaya tahun 2022. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu objek penelitian, berbeda jumlah sampel, teknik analisis yang digunakan. Pada penelitian ini tidak menggunakan analisis regresi sederhana, tidak menggunakan variabel promosi jabatan, prestasi kerja, menambah *reward* sebagai variabel X3, mengganti disiplin kerja sebagai variabel Y dan menggunakan variabel mediasi

yaitu *supervision*.

7. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”, karya Lola Novita, Nurhizarah Gistituati dan Anisah tahun 2022. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu objek penelitian, berbeda jumlah sampel, teknik analisis yang digunakan. Pada penelitian ini tidak menggunakan analisis regresi berganda, tidak menggunakan variabel kepemimpinan, hubungan kerja, menambah *non-physical work enviroment* sebagai variabel X2, menambah *reward* sebagai variabel X3 dan menggunakan variabel mediasi yaitu *supervision*.
8. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Sistem *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung” oleh Maidiana Astuti H, Adelia Pratiwi dan Defia Riski Anggarini tahun 2022. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu objek penelitian, berbeda jumlah sampel, teknik analisis yang digunakan. Pada penelitian ini tidak menggunakan analisis regresi berganda, kepemimpinan, hubungan kerja, menambah *non-physical work enviroment* sebagai variabel X2, menambah *reward* sebagai variabel X3, menggunakan variabel mediasi yaitu *supervision*.
9. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Oprasional PT. Indah Logistik Cargon Cabang Pekanbaru)” karya Rosalina, Tri Septiana dan Vicky F. Sanjaya tahun 2023. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu objek penelitian, berbeda jumlah sampel, teknik analisis yang digunakan. Pada penelitian ini tidak menggunakan analisis regresi sederhana, menambah *physical work enviroment* sebagai variabel X1, tidak menggunakan variabel kinerja, menambah *physical work enviroment* sebagai variabel X1, menambah *non-physical work enviroment* sebagai variabel X2, menambah *reward*

sebagai variabel X3, mengganti disiplin kerja sebagai variabel Y dan menggunakan variabel mediasi yaitu *supervision*.

10. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan *Cardig International Group*)” oleh Vicky F. Sanjaya dan Wenny Desty Febrian tahun 2024. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu objek penelitian, berbeda jumlah sampel, teknik analisis yang digunakan. Pada penelitian ini tidak menggunakan analisis regresi sederhana, tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan otoriter, kinerja, menambah *physical work environment* sebagai variabel X1, menambah *reward* sebagai variabel X3, mengganti disiplin kerja sebagai variabel Y dan menggunakan variabel mediasi yaitu *supervision*.

H. Sistematika Pembahasan

Penulisan dalam penelitian ini disusun dengan sistematika secara berurutan yang terdiri dari beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tinjauan umum tentang landasan teori yang didalamnya menjelaskan mengenai teori manajemen sumber daya manusia, *supervision*, *physical work environment*, *non-physical work environment*, *reward*, *employee work discipline*.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen

penelitian, analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas data, serta uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang analisis deskriptif serta analisis data hasil penelitian, juga pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan yang menguraikan jawaban atas permasalahan pada rumusan masalah dan rekomendasi berdasarkan hasil analisis untuk pengetahuan bagi pihak yang terkait.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (*SDM-Human Resources*). SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.³⁸

David mengatakan bahwa tidak ada teori dalam MSDM namun dibelakang MSDM secara implisit berdiri beragam teori pendukung. Merujuk pada hasil studi beberapa ahli di Harvard University. Teori MSDM kerangka pikir yang mendasarkan diri pada dukungan sejumlah teori lintas ilmu. MSDM bersifat multidisipliner. Oleh karena itu dibelakang MSDM dapat dijumpai disiplin ilmu ekonomi manajemen, psikologi, hukum, sosial, sejarah, serta hubungan industrial. Menurut Guest dalam teori ini kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian hasil kerja secara maksimal.³⁹ MSDM pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Istilah manajemen biasa dikenal dalam ilmu ekonomi, yang memfokuskan pada

³⁸ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2004). 1.

³⁹ Nel Arianty Julita, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan," *Ekonomi* 2, no. 2 (2019): 195–205.

profit (keuntungan) dan komoditas komersial.⁴⁰ Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien yang menjadi hal yang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi maupun sebuah perusahaan.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Terdapat lima fungsi utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu:

a. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:

- 1) Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang.
- 2) Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan. Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.⁴¹

b. *Staffing* sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- 1) Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan.
- 2) Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun calon tenaga kerja dari dalam organisasi (internal).

⁴⁰ Ibid. 198

⁴¹ Ibid. 199.

c. Penilaian Disiplin Kerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- 1) Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
- 2) Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian disiplin kerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

d. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu:

- 1) Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.
- 2) Memperbaiki kualitas lingkungan kerja melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas.
- 3) Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.⁴²

e. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

⁴² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017). 23.

- 1) Mengakui dan menaruh rasa hormat terhadap hak-hak pekerja.
- 2) Melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.
- 3) Melakukan penelitian tentang MSDM. Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka muncul aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Cushway, terdapat beberapa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu:⁴³

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat sebuah kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- d. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya, menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi serta bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia (SDM).

⁴³ Julita, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan." 12.

B. *Physical Work Enviroment*

1. *Pengertian Physical Work Enviroment*

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.⁴⁴ Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan di sekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.⁴⁵ Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang dimaksud disini seperti penyediaan sarana dan prasarana produksi, diataranya peralatan dengan kondisi yang layak dan baik, bahan baku yang harus tersedia cukup, ruang kerja yang memadai atau representataif (baik luas, kebersihan, penerangan, suhu udar atau ventilasi yang baik, warna ruangan, kebisingan suara ditempat kerja).⁴⁶

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja fisik sangat berperan penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi, apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan kinerja karyawan akan menurun dan produktivitas perusahaan akan berkurang.

⁴⁴ Dwi Silvia Eka S, Bambang Swasto Sunuharyo, and Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 40, no. 1 (2020): 148–56.

⁴⁵ Sumartono and Pudjo Sugito, *Manajemen Operasional* (Jakarta: Banyumedia, 2004), 146.

⁴⁶ H Nizar, "Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Harian Lombok Post Di Mataram," *Ekonomi* 10, no. 2 (2019): 29–38.

2. *Physical Work Enviroment* Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah

Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat al-Qasas ayat 77:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِثِكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ
لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q. S Al-Qasas:77).

Penafsiran menurut Az-Zuhaili adalah, gunakan harta melimpah, nikmat yang banyak yang diberikan Allah kepadamu untuk menaati Tuhanmu, mendekatkan diri kepada Allah dengan berbagai macam ibadah yang dengannya akan diperoleh pahala di dunia dan akhirat. Sungguh dunia adalah ladang untuk akhirat.⁴⁷ Penafsiran menurut Abdullah bin Muhammad adalah, gunakan apa yang dianugerahkan Allah kepadamu berupa harta yang melimpah dan kenikmatan yang panjang dalam berbuat taat kepada Rabbmu serta bertaqarub kepada-Nya dengan berbagai amal-amal yang dapat menghasilkan pahala di dunia dan akhirat.⁴⁸ Penafsiran menurut Shihab adalah, seseorang boleh menggunakan hartanya untuk tujuan kenikmatan duniawi selama hak Allah menyangkut harta telah dipenuhinya dan selama penggunaannya tidak melanggar ketentuan Allah.⁴⁹ Penafsiran menurut Abdullah bin Muhammad adalah, sesuatu yang dibolehkan oleh Allah di dalamnya berupa makanan,

⁴⁷ Wahbah Az-Zuhaili, *Al-Tafsīr Al-Munīr Fi "Aqīdah Wa Al-Syarīi"ah Wa Al-Manhaj* (Jakarta: Gema Insani, 2018). 428.

⁴⁸ Abdullah bin Muhammad bin 'Abdurrahmān bin Ishāq Alu Syaikh, *Lubab Al-Tafsīr Min Ibn Al-Kašīr* (Jakarta: Pustaka Imam al-Syafi'i, 2013). 127.

⁴⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsīr Al-Misbah* (Jakarta: Lentera Hati, 2002). 665.

minuman, pakaian, tempat tinggal dan pernikahan. Sesungguhnya Rabbmu memiliki hak, dirimu memiliki hak, keluargamu memiliki hak serta orang yang meminta kepadamu pun memiliki hak. Maka berikanlah setiap sesuatu sesuai haknya.⁵⁰ Penafsiran menurut Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy adalah, Berbuatlah ihsan kepada makhluk Allah, sebagaimana Allah telah berbuat ihsan kepadamu. Karena itu, bantulah makhluk Allah dengan harta dan perbuatamu, serta hadapilah mereka dengan muka yang jernih dan pergaulilah mereka dengan cara yang baik.⁵¹ Penafsiran menurut Aḥmad Muṣṭafā al-Marāḡī adalah berbuat baiklah kepada makhluk Allah, sebagaimana Dia telah berbuat baik kepadamu dengan nikmatNya yang Dia limpahkan kepadamu, karena itu, tolonglah makhlukNya dengan harta dan kemuliaanmu, muka manismu, menemui mereka secara baik, dan memuji mereka tanpa sepengetahuan mereka.⁵² Penafsiran menurut Aḥmad Muṣṭafā al-Marāḡī adalah dan janganlah kamu tumpukkan segenap kehendakmu untuk berbuat kerusakan di muka bumi dan berbuat buruk kepada makhluk Allah.⁵³ Penafsiran menurut Abdullah bin Muhammad adalah, janganlah semangatmu hanya menjadi perusak di muka bumi dan berbuat buruk kepada makhluk Allah. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.⁵⁴ Penafsiran ayat diatas menunjukkan larangan berbuat kerusakan di bumi dan berbuat buruk kepada makhluk Allah SWT.⁵⁵

⁵⁰ Syaikh, *Lubab Al-Tafsīr Min Ibn Al-Kaṣīr*. 128.

⁵¹ Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy, *Tafsir Al-Qur'an alMadjid Al-Nūr* (Jakarta: Cakrawala Publishing, 2011). 381.

⁵² H Syarifuddin, "Hakikat Pendidikan," *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2021): 14–31, <https://doi.org/10.30821/ansiru.v5i1.9792>.

⁵³ Shihab, *Tafsir Al-Misbah*. 80.

⁵⁴ Ash-Shiddieqy, *Tafsir Al-Qur'an alMadjid Al-Nūr*. 170.

⁵⁵ Syaikh, *Lubab Al-Tafsīr Min Ibn Al-Kaṣīr*. 128.

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. *Khalifah* menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. *Khalifah* mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Dalam manajemen bisnis syariah, lingkungan kerja fisik menuntut karyawan untuk dikondisikan selalu ingat Allah dan lebih menyadari bahwa kerja itu bernilai ibadah. Peran lingkungan kerja fisik adalah meningkatkan disiplin kerja karyawan. Islam menuntut manusia untuk menjalankan ibadah sebagaimana tujuan dari penciptaan manusia dan menjadi manusia yang bermanfaat bagi sesamanya. Suatu pekerjaan dapat bernilai ibadah jika pekerjaan itu membawa manfaat dan tidak melalaikan dari mengingat Allah. Suatu pekerjaan akan menempa manusia untuk menjadi pribadi yang lebih baik apabila didukung oleh lingkungan kerja fisik yang kondusif.⁵⁶

Ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah SWT melarang untuk merusak lingkungan, dan justru sebaliknya yakni ayat tersebut menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan atau memelihara lingkungannya, serta kita dilarang berlaku semena-mena terhadap makhluk Allah SWT.⁵⁷ Islam sebagai agama yang datang dari Allah memiliki peraturan

⁵⁶ Ibid. 8.

⁵⁷ Alex Niti Semito, *Manajemen Personalialia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002). 183.

hidup yang komprehensif dan universal. Syariat Islam tidak hanya mencakup aturan bagi sesama manusia, melainkan bagi sesama makhluk Allah yaitu manusia dengan alam sekitar atau lingkungan sekitar untuk bekerja dan saling tolong menolong. Lingkungan kerja dalam manajemen bisnis syariah adalah kelompok manusia yang saling mengisi dan saling melengkapi satu sama lain sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga lingkungan dan menggunakan nilai-nilai syariat Islam dalam pekerjaannya.⁵⁸

3. Faktor-Faktor *Physical Work Enviroment*

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

a. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terangtetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur di tempat kerja

Keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diritersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih

⁵⁸ M Haris Junianto, Siti Maroah, and Mochamad Mochklas, "Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Azka Mulia International," *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 1 (2021): 8, <https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9430>.

dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makincepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas suhu tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan suhu punya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan

pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyebabkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

f. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang

menimbulkan rasa senang, sedih, danlain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

h. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.⁵⁹

4. Indikator *Physical Work Enviroment*

Menurut Sedarmayanti, indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah:⁶⁰

a. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

b. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

⁵⁹ M. Rendra Saputra, Hazairin Habe, and R. Bambang, "Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Position Analysis and Career Development on Employee Work Achievement in the Unit Pelaksana Teknis Daerah," *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pascasarjana Saburai* 1, no. 2 (2022), <https://doi.org/10.24967/xx.v8i>.

⁶⁰ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen* (Bandung: Rafika Aditama, 2011). 27.

c. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

d. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

e. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

f. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

g. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.⁶¹

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi cukup besar terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja fisik berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sangat berperan penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar karyawan baik, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat. Tetapi,

⁶¹ Ibid. 28.

apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan disiplin kerja karyawan akan menurun dan kinerja serta produktivitas perusahaan akan berkurang.⁶²

C. *Non-Physical Work Environment*

1. *Pengertian Non-Physical Work Environment*

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.⁶³ Lingkungan kerja non fisik adalah suasana lingkungan kerja yang tercipta dari hubungan antara karyawan dengan lingkungan fisik pekerjaan yang dihadapi karyawan.⁶⁴

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.⁶⁵ Lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia.⁶⁶

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini

⁶² Alex Nitisemito, *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar* (Jakarta: Arena Ilmu, 2017). 10.

⁶³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2011). 29.

⁶⁴ As'ad Mohammad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, 4th ed. (Yogyakarta: Liberty, 2009). 16.

⁶⁵ Fitria Noorainy, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran," *Journal of Management Review* 1, no. 2 (2017): 75, <https://doi.org/10.25157/jmr.v1i2.701>.

⁶⁶ Vida Rizqiyani, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Non- Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi," *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi, Dan Kewirausahaan* 1, no. 4 (2023): 67–80.

tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan-hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

2. *Non-Physical Work Enviroment* Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah

Dalam firman Allah Al-Qur'an surat Al-A'raaf ayat 56 yaitu:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ٥٦

Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik. (QS. Al-A'raaf:56).

Menurut Tafsir Al-Misbah, ayat ini melarang melakukan pengrusakan di bumi. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelampauan batas. Kata *muhsinin* merupakan bentuk jamak dari kata *muhsin*, bagi seorang manusia sifat *muhsin* menggambarkan puncak dari kebaikan yang dapat dicapai. Yaitu, pada saat ia memandang dirinyapada orang lain, sehingga ia memberi untuk orang lain apa yang harusnya dia ambil sendiri. Sedangkan ihsan terhadap Allah adalah leburnya diri manusia sehingga ia hanya “melihat” Allah SWT karena itu, ihsan seorang manusia terhadap sesama manusia adalah bahwa ia tidak melihat lagi dirinya dan hanya melihat orang lain.⁶⁷

Siapa yang melihat dirinya pada posisi kebutuhan orang lain dan tidak melihat dirinya pada saat beribadah kepada Allah SWT, maka dia itulah yang dinamai *muhsin*, dan ketika itu dia telah mencapai puncak dalam segala amalnya. Seorang *muhsin* lebih tinggi kedudukannya dari

⁶⁷ Shihab, *Tafsir Al-Misbah*. 144-145.

seseorang yang adil, karena orang adil menuntut semua haknya dan tidak menahan hal oranglain, yaitu ia memberikan sesuai dengan kadar yang sebenarnya. Sedangkan orang yang muhsin memberikan lebih banyak daripada yang seharusnya dia berikan dan rela menerima apa yang kurang dari haknya. Merujuk pendekatan rahmat yang berbentuk *mu'anas*/feminin. Namun ada beberapa yang mengkritik tentang hal ini, menurut mereka hal ini bertentangan dengan kaidah kebahasaan “sifat harus sesuai yang disifatinya: kalau yang disifatinya *muannas*/feminin, sifatnya pun harus demikian.” Yang demikian itu ketetapan perumusan bahasa Arab. Para pengkritik lupa, bahwa kaidah bahasa disusun sesudah diturunkannya Al-Qur'an. Untuk menjelaskannya, terlebih dahulu harus diingat bahwa limpahan karunia Allah SWT beraneka ragam, bukan hanya sekedar bentuk rahmat, tetapi juga menyangkup banyak hal. Kenapa kata qarib di atas tidak berbentuk *mu'anas*? Ada banyak yang kemukakan oleh para pakar. Jika kita berkata Maha Pengasih bahwa, Dia Maha Pemberi rizki, dan sebagainya. Satu-satunya kata yang mencakup seluruh sifat-sifat Allah Yang Maha sempurna itu adalah nama zat-Nya yaitu Allah SWT. Dari sini, ketika penggunaan kata qarib, seakan-akan hendak menyatakan bahwa kedekatan yang diperoleh orang muhsin itu bukan kedekatan rahmat-Nya, tetapi kedekatan Allah dengan sifat-sifat agung-Nya. Dari sinilah kata qarib pada hakikatnya tidak dikaitkan dengan rahmat, tetapi dengan Allah SWT. Dan karena Allah bersifat mudzakkar/maskulin, tentu saja kata *qarib* pun harus bersifat *mudzakkar*.⁶⁸

Alam semesta diciptakan oleh Allah SWT dalam keadaan yang sangat harmonis, serasi, serta memenuhi kebutuhan makhluk. Allah telah menjadikannya baik, bahkan Allah swt memerintahkan hamba-hamba-Nya untuk memperbaikinya. Salah satu bentuk perbaikan yang dilakukan oleh Allah adalah dengan mengutus para Nabi

⁶⁸ Ibid. 146.

untuk meluruskan dan memperbaiki kehidupan yang kacau dalam masyarakat. Merusak setelah diperbaiki jauh lebih buruk dari pada merusaknya sebelum diperbaiki atau pada saat buruk. Karena itu, ayat ini secara tegas menggaris bawahi larangan tersebut, walaupun tentunya memperoleh kerusakan atau merusak yang baik amat tercela.⁶⁹

Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung terciptanya disiplin kerja yang baik seperti tantangan, keterlibatan dan kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu untuk ide-ide baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar pendapat, suasana yang santai, tingkat saling percaya dan keterbukaan. Dengan dimensi lingkungan kerja seperti tersebut di atas memberi peluang semua unsur manajemen dapat berfungsi seperti yang diharapkan. Pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik apabila kondisi non-fisik lingkungan tidak memadai. Sebaliknya, pada kondisi kerja yang kurang baik, berisik, dan kotor maka karyawan akan merasa ada hambatan dalam melakukan pekerjaannya. Konflik yang terjadi di lingkungan kerja kerap kali berpengaruh besar terhadap kinerja perusahaan, baik konflik antar para pekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus baik supaya disiplin kerja karyawan lebih maksimal.⁷⁰ Dalam manajemen bisnis syariah, dengan lingkungan kerja non fisik, diharapkan seseorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugas-tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Sesungguhnya Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan melarang umatnya dalam hal bermalas-malasan, karena sesungguhnya Allah tidak akan merubah umatnya

⁶⁹ Ibid. 147.

⁷⁰ Tolhah Hasan Muhammad, *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural* (Jakarta: Lantabora Press, 2005). 19-20.

apabila dia tidak merubahnya sendiri, keberhasilan seseorang tidak tergantung dari kaya tidaknya orang tua melainkan dari diri mereka sendiri jika mau bersungguh-sungguh.⁷¹ Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap setiap perusahaan tertentu akan berbeda-beda, tetapi perusahaan yang akan berkembang dengan baik pada umumnya adalah perusahaan yang selalu melakukan inovasi dan kreatifitas tiada henti. Setiap orang akan menghabiskan waktu untuk bekerja dari pada melakukan hal lainnya. Dalam bekerja seseorang akan berdampingan dengan banyak orang. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu lingkungan kerja juga perlu dibina dan diolah sebaik mungkin agar dapat memberikan suasana yang nyaman untuk para karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi yang berdampak pada psikologis karyawan. Hal ini dapat menjadi sebuah faktor yang merugikan bagi sebuah perusahaan bila disiplin kerja menurun, akibatnya tujuan perusahaan akan sulit tercapai.⁷²

3. Faktor-Faktor *Non-Physical Work Enviroment*

Menurut Azharuddin, Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya sebuah kondisi lingkungan kerja non fisik adalah:⁷³

- a. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberi penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.

⁷¹ Alex Nitisemito, *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar* (Jakarta: Arena Ilmu, 2017). 29.

⁷² Abdul Kadir and Hanna Mazati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru," *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan* 12, no. 2 (2022): 96–107, <https://doi.org/10.30649/japk.v12i2.82>.

⁷³ Novia Milenia Putri, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerjakaryawan Melalui Motivasi Kerja," *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 2017 (2022): 502–9.

- b. Kerja sama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara mereka yang ada.
- c. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan.⁷⁴

4. Indikator *Non-Physical Work Enviroment*

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh DeStefan, yaitu sebagai berikut:⁷⁵

- a. Prosedur kerja, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b. Standar kerja, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
- c. Pertanggung jawaban supervisor, Tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- d. Kejelasan tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.
- e. Sistem penghargaan, Sistem imbalan atau sistem penghargaan (*reward system*) adalah sebuah program

⁷⁴ Ibid. 503.

⁷⁵ Thomas J. DeStefano, Henry Clark, and Thomas Potter, "The Relationship Between Work Environment Factors and Job Satisfaction Among Rural Behavioral Health Professionals," *Journal Of Rural Community Psychology* 1, no. 1 (2018): 1–15.

yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.

- f. Hubungan antar karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.⁷⁶

Lingkungan kerja yang nyaman merupakan keinginan semua karyawan baik dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan menjadi salah satu hal yang mempengaruhi disiplin kerja, kinerja, produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Lingkungan kerja merupakan faktor yang bisa meningkatkan disiplin kerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja dilingkungan kerja yang baik, maka disiplin kerja bisa meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung, maka disiplin kerja akan menurun. Dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan para karyawan, hal ini mempengaruhi disiplin kerja karyawan.⁷⁷

D. Reward

1. Pengertian Reward

Reward merupakan kata asing, dapat diartikan sebagai hadiah, ganjaran, penghargaan. Penjelasan mengenai *reward* yang terdapat dalam *Cambridge Advanced Learner's Dictionary* adalah “*something given in exchange for good behavior or good work*”. Hal tersebut dapat diartikan bahwa *reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang

⁷⁶ Ibid. 13.

⁷⁷ Misbakhul Ilham, “Pengaruh Budaya Kerja Islami, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru Madrasah Yapika,” *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima* 1, no. 1 (2023): 1–10.

apabila ia melakukan perubahan perilaku yang baik atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik. Dalam kamus besar bahasa Indonesia disebutkan bahwa *reward*/ganjaran adalah hadiah (sebagai pembalasan jasa), hukuman (balasan). Dari definisi ini dapat dipahami bahwa ganjaran dalam bahasa Indonesia bisa dipakai untuk balasan yang baik maupun yang buruk. Sementara itu dalam bahasa Arab “ganjaran diistilahkan dengan *tsawab*, kata *tsawab* berarti pahala, upah dan balasan. Dalam Al-Qur’an, khususnya ketika kitab suci ini berbicara tentang apa yang akan diterima oleh seseorang baik di dunia maupun di akhirat dari amal perbuatannya.⁷⁸

Jika *reward* itu adalah alat untuk karyawan, *reward* tidak boleh menjadi bersifat seperti “upah” karena upah ialah sesuatu yang mempunyai nilai sebagai ganti rugi dari suatu pekerjaan atau suatu jasa. Upah adalah sebagai pembayaran suatu tenaga kerja, pikiran atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang yang besar kecilnya upah memiliki perbandingan yang tertentu dengan berat ringannya pekerjaan atau banyak sedikitnya hasil yang telah dicapai seorang anak yang pada suatu ketika menunjukkan hasil yang lebih dari pada biasanya, mungkin sangat baik diberikan *reward*.⁷⁹

Sutrisno berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Tujuan utama yang diharapkan oleh perusahaan dari program *reward* adalah menarik orang yang memiliki kualifikasi, mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.⁸⁰ *Reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang di

⁷⁸ Buchari Alma, *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa* (Bandung: Alfabeta, 2016). 30.

⁷⁹ Ibid. 31.

⁸⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018). 34.

berikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.⁸¹ Menurut Arikunto, *reward* merupakan suatu yang disenangi dan digemari oleh anak-anak yang diberikan kepada siapa yang dapat memenuhi harapan yakni mencapai tujuan yang ditentukan atau bahkan yakni mencapai tujuan yang di tentukan atau bahkan mampu melebihinya.⁸²

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang untuk memberikan penghargaan kepada seseorang karena sudah mengerjakan suatu hal yang benar, sehingga seseorang itu bisa semangat lagi dalam mengerjakan tugas tersebut.

2. *Reward* Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah

Firman Allah SWT dalam surat Az-Zalzalah ayat 7:

لَهَا يَوْمَئِذٍ مِّثْقَالُ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۗ

Maka barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya Dia akan melihat (balasan) nya. (Q.S Al-Zalzalah: 7).

Imam Jalaluddin As-Suyuti dalam kitabnya, *Lubabun Nuqul* menyebutkan riwayat Ibnu Abi Hatim dari Said bin Jubair tentang asbabun nuzul surat az-Zalzalah ayat 7: Ibnu Abi Hatim meriwayatkan dari Said bin Jubair, dia berkata, Dan mereka memberikan makanan yang disukainya", kaum Muslimin mengira bahwa mereka tidak akan diberi pahala bila memberikan sesuatu yang sedikit. Sedangkan yang lainnya mengira bahwa mereka tidak dicela karena melakukan dosa kecil, dusta, melihat (yang haram), menggunjing dan yang menyerupainya. Mereka mengatakan bahwa Allah hanya akan memberikan siksaan pada dosa-dosa besar. Karena itu kemudian Allah SWT menurunkan ayat 7

⁸¹ Irham Fahmi, *Analisis Laporan Keuangan* (Bandung: Alfabeta, 2017). 64.

⁸² Suharsimi Arikunto, *Research Procedures a Practice Approach* (Jakarta: Rineka Cipta, 2018). 7.

surat Al-Zalzalah: "Maka barangsiapa mengerjakan kebaikan seberat *zarrah*, niscaya dia akan melihat (balasan)nya, dan barangsiapa mengerjakan kejahatan seberat *zarrah*, niscaya dia akan melihat (balasan)nya."⁸³ Syekh Mustafa Al-Maraghi menjelaskan kata *zarrah* dalam tafsirnya sebagai berikut: Artinya, "*Az-Zarah* adalah semut kecil atau debu berterbangan yang terlihat dalam cahaya matahari ketika masuk dari jendela atau lubang angin-angin. Sedangkan kata *misqāla zarrat* "seberat *zarah*" merupakan ilustrasi sesuatu yang kecil."⁸⁴ Syekh Nawawi Banten menafsirkan ayat 7 dengan makna: "Siapa yang mengerjakan kebaikan seberat *zarrah*, yakni seberat semut kecil dia akan melihatnya." Kemudian ia menyebutkan perkataan Imam Ahmad bin Ka'ab Al-Qurazhi, sebagai berikut: Artinya, "Ahmad bin Ka'ab Al-Qurazhi berkata: "Siapa yang mengerjakan kebaikan seberat *zarrah* sedangkan dia seorang kafir, maka dia akan melihat balasanya di dunia, hingga di akhirat ia tidak mendapatkan apapun di sana; dan siapa dari seorang mukmin yang mengerjakan keburukan seberat *zarrah*, dia akan melihat hukumannya di dunia pada dirinya, harta, keluarga dan anaknya, sehingga ia keluar dari dunia dengan tidak ada keburukannya di sisi Allah SWT."⁸⁵

Manajemen bisnis syariah merupakan sistem manajemen yang berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah. Sedangkan dalam manajemen syariah bahwa *reward* bertujuan untuk memberikan penghargaan atau insentif kepada karyawan atas kerja keras dan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Bentuk *reward* dapat berupa bonus, kenaikan gaji, atau jenis pengakuan non-moneter lainnya. Namun, penting untuk memastikan bahwa setiap penghargaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan

⁸³ Jalaluddin As-Suyuti, *Lubabun Nuqul Fi Asbabun Nuzul* (Beirut: Darul Kutub 'Ilmiyah, 1986). 215.

⁸⁴ Ahmad bin Musthafa Al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi* (Mesir: Matba'ah Musthafa Al-Babil Halab, 1946). 218.

⁸⁵ Muhammad Nawawi Al-Jawi, *At-Tafsîrul Munîr Li Ma'âlimit Tanzîl* (Surabaya: Al-Hidayah, 2022). 656.

prinsip manajemen bisnis syariah. Ini berarti bahwa penghargaan harus didasarkan pada kinerja dan prestasi, dan tidak melibatkan pembayaran bunga atau kegiatan terlarang lainnya. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa distribusi penghargaan adil dan adil, dan tidak ada karyawan yang dirugikan secara tidak adil. Hal ini sejalan dengan prinsip syariah yang menekankan pentingnya kejujuran dan keadilan dalam segala aspek kehidupan. Islam mendorong seseorang untuk memberikan semangat dan memotivasi kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Prestasi dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang pekerjaannya berhasil dengan baik. Karyawan yang berkinerja baik, bisa diberi bonus atau insentif untuk menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Adapun *reward* dalam Al-Qur'an, dimana bagi mereka yang memsberikan kebaikan maka yang akan diperoleh balasan dari menjalankan kebaikan itu sendiri. Dalam manajemen bisnis syariah, ayat ini dikaitkan dengan Nabi Muhammad dan dimaksudkan untuk menekankan pentingnya tindakan kebaikan yang terkecil sekalipun. Dalam Islam, diyakini bahwa setiap tindakan, sekecil apa pun, memiliki konsekuensi dan dicatat oleh Tuhan. Pada hari penghakiman, semua perbuatan ini akan terungkap dan akan digunakan untuk menentukan pahala atau hukuman akhir setiap orang. Keyakinan ini mendorong umat Islam untuk berusaha berbuat baik dalam segala aspek kehidupannya, karena setiap tindakan kebaikan dan kedermawanan berpotensi mendatangkan pahala yang besar di akhirat. Itu juga berfungsi sebagai pengingat bahwa tidak ada tindakan kebaikan yang terlalu kecil untuk menjadi berharga, dan bahkan upaya sekecil apa pun untuk berbuat baik dapat berdampak positif bagi dunia.⁸⁶

3. Tujuan *Reward*

⁸⁶ Shihab, *Tafsir Al-Misbah*. 258.

Ada beberapa tujuan *reward* yang perlu diperhatikan, yaitu:⁸⁷

- a. Menghargai prestasi kerja, dengan pemberian *reward* yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerjakaryawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktifitas yang tinggi.
- b. Menjamin keadilan, dengan adanya sistem *reward* yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masingmasing karyawan akan memperoleh *reward* yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.
- c. Mempertahankan karyawan, dengan sistem *reward* yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu, dengan sistem *reward* yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
- e. Pengendalian biaya, dengan sistem pemberian *reward* yang lebih baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan, sistem *reward* yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi *reward* yang baik.⁸⁸

4. Jenis-Jenis *Reward*

⁸⁷ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 188.

⁸⁸ Ibid. 189.

Reward dibagi menjadi dua jenis yaitu:⁸⁹

- a. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.
 - 1) Penghargaan finansial
 - a) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.
 - b) Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
 - c) Bonus/insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.
 - 2) Penghargaan non finansial
 - a) Penghargaan interpersonal Penghargaan Interpersonal atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
 - b) Promosi Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali

⁸⁹ Dicky Saputra, Nurlina, and Lenny Hasan, "Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat," *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 8, no. 1 (2018): 1–14.

memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

- b. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri.
 - 1) Penyelesaian (*completion*) Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.
 - 2) Pencapaian (*achievement*) Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
 - 3) Otonomi (*autonomy*) Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.⁹⁰

5. Indikator *Reward*

Menurut Kadarisman, indikator-indikator untuk mengukur variabel *reward* yaitu:⁹¹

- a. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

⁹⁰ Ibid. 13.

⁹¹ Muhammad Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Press, 2013). 27.

- b. Penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atau atas hasil kerja karyawan diharapkan lebih semangat dan berpotensi.
- c. Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non material. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja tersebut.
- d. Cuti, perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.
- e. Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.⁹²

Sebagai faktor pemicu keberhasilan suatu perusahaan, pemberian *reward* memegang peranan penting. Seringkali dalam proses dalam mencapai tujuannya, perusahaan terkadang tidak tepat waktu atau kurang berhasil dilaksanakan. Pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong disiplin kerja karyawan menjadi lebih baik. Dengan adanya *reward* bagi karyawan yang konsisten dan berhasil mencapai target yang telah diberikan, maka akan memacu karyawan tersebut untuk berbuat lebih baik lagi bagi organisasinya.⁹³

E. *Employee Work Discipline*

1. *Pengertian Employee Work Discipline*

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁹⁴

⁹² Ibid. 28.

⁹³ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 197.

⁹⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2004). 444.

Berdasarkan pendapat Davis dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.⁹⁵ Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.⁹⁶

2. *Employee Work Discipline* Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah

Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۝۳

Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran. (Q.S Al-Asr:3).

Berdasarkan penafsiran Sayyid Qutb beliau mengatakan: “Bahwa dalam surat yang pendek ini, terdapat *manhaj* (jalan yang jelas) yang dijadikan sebagai pedoman hidup di dunia yang sesuai dengan undang-undang Islam dan terdapat persepsi Iman, *taṣawwur imanī* yang merupakan rambu-rambu dalam gambaran yang paling jelas dan akurat.

⁹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku Dan Budaya Organisasi* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2018). 129.

⁹⁶ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 88.

Surah al-‘Aṣr meletakkan dustur Islam secara keseluruhan dalam kalimat-kalimat pendek. Kemudian mengenalkan kepada umat Muslim tentang sifat dan aktivitasnya dalam sebuah ayat, yaitu ayat ketiga dari surah ini. Ini adalah paparan yang tidak mungkin dilakukan oleh orang lain selain Allah. Esensi agung yang ditetapkan surah ini secara total adalah bahwa dalam sepanjang rentang waktu dan perkembangan manusia sepanjang zaman, hanya ada satu *manhaj* yang menguntungkan dan satu cara yang menyelamatkan yaitu *manhaj* yang batas-batasnya telah dijelaskan dan tanda-tandanya dijelaskan melalui surah ini. Adapun apa yang ada di luar dan menentanginya adalah kesia-siaan dan kerugian.⁹⁷

Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Menegakan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Berdasarkan ayat di atas, ketika tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan akan menunjang tercapainya disiplin kerja dan efisiensi kerja optimal.⁹⁸ Disiplin ditinjau dari ajaran keagamaan, disiplin

⁹⁷ Sayyid Qutb, *Fi Zilāl Al-Qur’an Juz 30* (Beirut: Dār al-Syuruq, 1992). 2.

⁹⁸ Tuti Soleha, “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan,” *Jurnal Ekonomi* 15, no. 3 (2019): 1–28.

adalah sejenis perilaku taat dan patuh yang sangat terpuji. Tetapi agama juga mengajarkan bahwa ketaatan dan kepatuhan boleh dilakukan hanya terhadap hal-hal yang jelas-jelas tidak melanggar larangan Allah SWT. Rasulullah SAW memiliki sifat luhur atau *ahlaqkul karimah* yang digunakan sebagai acuan mengelola kedisiplinan dalam bekerja yaitu antara lain.⁹⁹

- a. *Shiddiq* berarti kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu, Allah memerintahkan orang-orang beriman untuk senantiasa memiliki sifat *shiddiq* dan menciptakan lingkungan yang *shiddiq*. Dalam dunia kerja dan usaha, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan (*mujahadah* dan *itqan*) baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kekurangan dan kelemahan untuk kemudian diperbaiki secara terus-menerus, serta menjauhkan diri dari berbuat bohong dan menipu (baik pada diri sendiri, teman sejawat, perusahaan maupun rekan kerja).
- b. *Amanah*, konsep *amanah* menuntut bahwa tugas, dan tanggung jawab harus diwakilkan kepada orang-orang yang berkompeten dan dapat dipercaya. Ketika tugas dan tanggung jawab terhadap kinerja telah dilakukan sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan amanah dan ikhlas, maka pegawai berhak mendapat prestasi yaitu bisa kompensasi, gaji, upah berdasarkan disiplinnya. Melaksanakan tugas adalah kewajiban mulia bagi seorang pegawai sebagai konsekuensi atas gaji yang diterimanya. Seyogyanya dalam melaksanakan tugas, dia tidak asal-asalan tetapi harus bersikap profesional dan menjalankannya dengan sebaik mungkin Sebagai pribadi Muslim, mereka harus merasa bahwa tanggung

⁹⁹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008). 215.

jawab pekerjaan merupakan amanah, sebuah amanah yang tidak hanya meminta pertanggungjawaban dihadapan atasan, namun dihadapan Allah di hari perhitungan nanti (*hisab*). Kontrak kerja pada hakikatnya merupakan perjanjian seseorang pegawai. Di antara bentuk sikap profesional adalah memenuhi segala bentuk persyaratan yang dituntut dalam pekerjaan, waktu kerja yang dimiliki digunakan sepenuhnya untuk menghasilkan kinerja sebaik mungkin, bersungguh-sungguh dalam menunaikan tugas sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan. Semua itu dilakukan semata-mata untuk mendapatkan ridho Allah, bukan semata kepuasan atasan.

- c. *Fathonah* berarti memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif yang mungkin dimiliki ketika seorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan, dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum. Sifat *Fathonah* (perpaduan antara *'alim* dan *hafidz*) yang mengantarkan Nabi Yusuf A.S dan timnya berhasil membawa kembali negeri Mesir. Dan sifat *fathanah* juga yang mengantarkan Nabi Muhammad SAW mendapatkan keberhasilan dalam kegiatan perdagangan.
- d. *Tabligh* berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. Tabligh yang disampaikan dengan hikmah, sabar, dan argumentatif akan menumbuhkan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.¹⁰⁰

3. Faktor-Faktor *Employee Work Discipline*

¹⁰⁰ Ibid. 216.

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:¹⁰¹

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para karyawan, disamping banyak lagi hal-hal yang di luar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para

¹⁰¹ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 89.

karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi peraturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar

- disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka ingin selalu bebas tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu tetapi bagi karyawan lainnya tegaknya disiplin masih perlu dipaksakan agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada di bawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Pada tingkat mana pun ia berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar

kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- 1) Saling menghormati bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun. Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakkan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.¹⁰²

4. Indikator *Employee Work Discipline*

¹⁰² Ibid. 90.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Soejono, indikator-indikator kedisiplinan diantaranya:¹⁰³

- a. Ketepatan waktu. Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja yang baik.
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- c. Tanggungjawab yang tinggi. Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor. Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.¹⁰⁴

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya disiplin kerja yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinan, jika para bawahannya bersikap baik. Tindakan kedisiplinan digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggar dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Tindakan disiplin merupakan suatu pengurangan atau penurunan atau pemotongan yang dipaksakan oleh atasan

¹⁰³ Abdurrahman Soejono, *Metodologi Penelitian Suatu Pemikiran Dan Penerapan* (Jakarta: Rènika Cipta, 1997). 67.

¹⁰⁴ *Ibid.* 68.

dalam hal imbalan organisasi karena suatu hal. Sedangkan keluhan-keluhan yang dilakukan pegawai sehubungan dengan peraturan yang tidak adil dalam distribusi imbalan-imbalan atau hukuman-hukuman yang dilakukan organisasi.¹⁰⁵

F. *Supervision*

1. *Pengertian Supervision*

Schermerhorn dalam Sule mendefinisikan pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.¹⁰⁶ Pendapat ini sejalan dengan pengertian pengawasan menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert dalam Sule dimana menurut mereka adalah *the process of ensuring that actual activities conform the planned activities*. Jadi, pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.¹⁰⁷

Pengawasan yang dimaksud adalah usaha untuk mencegah kemungkinan-kemungkinan penyimpangan dari pada rencana-rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan sebagainya yang telah ditetapkan. Dengan pengawasan diharapkan penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dapat ditekan, sehingga kemungkinan timbulnya kerugian yang besar dapat dihilangkan atau setidaknya bisa diminimalisir. Hal ini berarti dengan adanya pengawasan yang baik, diharapkan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan cara yang efektif dan efisien.¹⁰⁸ Apabila suatu perusahaan/instansi tidak melaksanakan pengawasan atau pelaksanaan pengawasan dilakukan dengan cara yang

¹⁰⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: YKPN, 2006). 39.

¹⁰⁶ Erni Tisnawati Sule and Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006). 317-318.

¹⁰⁷ Ibid. 319.

¹⁰⁸ Ibid. 320.

kurang baik, maka kemungkinan akan terjadi penyimpangan-penyimpangan sehingga akan dapat menimbulkan kerugian yang bersangkutan dan bahkan kemungkinan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapai.¹⁰⁹

2. *Supervision* Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah

Dalam surat Al-Sajdah ayat 5 berikut:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ
أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ۝

Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. (Q.S Al-Sajdah:5).

Menurut Tafsir Al-Muyassar/Kementerian Agama Arab Saudi “Allah SWT mengurus segala urusan makhluk-Nya di langit dan di bumi, kemudian urusan itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang ukuran lamanya sama dengan seribu tahun dalam perhitungan kalian, wahai manusia di dunia”.¹¹⁰ Sejalan dengan itu Tafsir Al-Mukhtashar/Markas Tafsir Riyadh, dibawah pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid (Imam Masjidil Haram) “Allah mengatur urusan seluruh makhluk dari langit ke bumi, kemudian amal perbuatan hamba-hambaNya diangkat kepadanya dalam satu hari. Naik dan turun ke bumi selama satu hari ini setara dengan seribu tahun dalam perhitungan waktu lain. (kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu). Yakni kemudia urusan itu naik kembali kepada Allah dalam satu hari yang masanya sama dengan seribu tahun. Pendapat lain mengatakan, yakni Allah mengatur kejadian yang terjadi setiap harinya dengan mencantumkanannya di Lauhul Mahfudz, kemudian para

¹⁰⁹ Nitisemito, *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar*. 137.

¹¹⁰ Sehat Harahap et al., “Tafsir Ayat-Ayat Konsep Dasar Manajemen Pendidikan,” *ALACRITY: Journal Of Education* 1, no. 1 (2021): 68–79.

malaikat menurunkan ketetapan itu dan kembali kepada-Nya dalam masa yang setara dengan dengan seribu tahun dalam hitungan dunia”.¹¹¹ Lalu Tafsir Jalalain berpendapat sebagai berikut: “(Dia mengatur urusan dari langit ke bumi) selama dunia masih ada (kemudian naiklah) urusan dan pengaturan itu (Kepada-Nya dalam suatu hari yang lamanya adalah seribu seribu tahun menurut perhitungan kalian) di dunia.¹¹² Kemudian Tafsir al-Madinah al-Munawwarah/ Markas Ta`dzim al-Qur`an di bawah pengawasan Syaikh Prif. Dr. Imad Zuhair Hafidz, Professor Fakultas al-Qur`an Universitas Islam Madinah. Mengatakan: “(Dia mengatur urusan dari langit ke bumi). Yakni, Allah mengatur urusan dengan ketetapan dan takdirnya dari langit ke bumi.¹¹³ Lalu Tafsir al-Wajiz/Syaikh Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili, pakar fiqih dan tafsir negeri Suriah “Di antara sifat Allah adalah mengurus urusan makhluk di langit dan di bumi dan menentukan aturannya hingga datangnya hari kiamat, kemudian para malaikat naik mengatur (urusan yang telah ditetapkan Allah), pada hari yang sehari seperti seribu tahun dari hari-hari di dunia”.¹¹⁴

Pengawasan di dalam bahasa Arab memiliki makna yang sama dengan kata *ar-Riqobah*. Didalam al-Qur`an, kata ini disebutkan pada beberapa ayat yang secara umum menunjukkan tentang adanya fungsi pengawasan. Kandungan ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT adalah pengatur alam. Keteraturan alam raya ini, merupakan bukti kebesaran Allah SWT dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur

¹¹¹ Ibid. 70.

¹¹² Ibid. 71.

¹¹³ Ibid. 72.

¹¹⁴ Ibid. 73.

dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.¹¹⁵

Dalam manajemen bisnis syariah, efektifitas suatu pengawasan akan meningkat jika sistemnya dilakukan oleh pihak luar. Mekanisme dari pimpinan terkait dengan penyelesaian tugas yang didelegasikan, kesesuaian antara penyelesaian tugas dan perencanaan tugas, dan elemen lainnya dapat membentuk sistem pengawasan. tanggung jawab pengawasan adalah menghilangkan penindasan pemimpin terhadap rakyat, menghindari ketidakadilan, menghindari perilaku sewenang-wenang pemimpin, menjamin bahwa aturan Islam dapat dijalankan dengan baik sehingga tidak ada pelanggaran terhadap kebebasan bersama, melihat apakah aktivitas dari segala jenis sesuai dengan rencana yang diilustrasikan; memutuskan rencana kerja ke depan, mengevaluasi dan meningkatkan prestasi kerja bawahan; memastikan bahwa rencana yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi dilakukan di semua tingkatan.¹¹⁶ Tujuan dari pengawasan, menurut manajemen bisnis syariah adalah untuk menunjukkan apa yang salah, memperbaiki apa yang salah, dan membenarkan apa yang baik. Kegiatan dalam manajemen bisnis syariah yang mengatur apakah pelaksanaan fungsional di lapangan sesuai dengan rencana yang berorientasi pada tujuan. Fokus kegiatan pengawasan adalah pada kesalahan, penyimpangan, cacat, dan hal-hal negatif seperti penipuan, pelanggaran, dan korupsi, atau proses pengawasan, merupakan suatu hal yang penting. Kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa dan menentukan apakah tugas-tugas perencanaan telah selesai atau belum. Selain itu, tujuannya adalah untuk menilai apakah pelaksanaannya

¹¹⁵ Maharani Wicahyaningtyas, "Controlling Dalam Perspektif Al Qur'an Dan Al Hadits," *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2022): 30–47, <https://doi.org/10.54437/alidaroh.v6i1.373>.

¹¹⁶ Bambang Sugiharto and Muhammad Syaifullah, "Pengawasan Dalam Perspektif Islam Dan Manajemen Bisnis Syariah," *ILTIZAM Journal of Shariah Economics Research* 7, no. 1 (2023): 124–32, <https://doi.org/10.30631/iltizam.v7i1.1878>. 127.

memiliki cacat, kurang terorganisir, atau menyimpang; dan jika ditemukan masalah, maka perlu dilakukan perubahan. *Ar-riqobah* adalah kewajiban berkelanjutan yang harus dilakukan karena pengendalian adalah memeriksa perencanaan organisasi untuk mencegah kegagalan atau hasil yang lebih buruk.¹¹⁷

3. Fungsi *Supervision*

Fungsi pengawasan dalam manajemen adalah upaya sistematis dalam menetapkan standar kinerja dan berbagai tujuan yang direncanakan, mendesain sistem informasi umpan balik, membandingkan antara kinerja yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan tingkat signifikansi dari setiap penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan dipergunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.¹¹⁸

Pengawasan dilakukan untuk mencegah terjadinya deviasi dalam operasionalisasi suatu rencana sehingga berbagai kegiatan operasional yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik dalam arti bukan hanya sesuai dengan rencana, akan tetapi juga dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang setinggi mungkin. Secara konseptual dan filosofis, pentingnya pengawasan berangkat dari kenyataan bahwa manusia penyelenggara kegiatan operasional merupakan makhluk yang tidak sempurna dan secara inheren memiliki keterbatasan, baik dalam interpretasi makna suatu rencana, kemampuan, pengetahuan, maupun ketrampilan. Artinya, dengan itikad yang baik, dedikasi dan loyalitas yang tinggi dan pengerahan kemampuan mental dan fisik sekalipun, para penyelenggara kegiatan operasional mungkin saja berbuat khilaf dan bahkan mungkin kesalahan. Kenyataan menunjukkan bahwa

¹¹⁷ Ibid.

¹¹⁸ Sule and Saefullah, *Pengantar Manajemen*. 318.

tidak semua anggota organisasi yang selalu menampilkan perilaku demikian. Sengaja atau tidak, perilaku negatif ada kalanya muncul dan berpengaruh pada kinerja seseorang yang faktor-faktor penyebabnya pun beraneka ragam. Menghadapi kemungkinan demikianlah pengawasan mutlak perlu dilakukan.¹¹⁹

Menurut Griffin dalam Sule menjelaskan bahwa terdapat empat tujuan dari fungsi pengawasan. Keempat tujuan tersebut adalah adaptasi lingkungan, meminimalkan kegagalan, meminimumkan biaya, dan mengantisipasi kompleksitas dari organisasi.¹²⁰

- a. Adaptasi Lingkungan. Tujuan pertama dari fungsi pengawasan adalah agar perusahaan dapat terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan, baik lingkungan yang bersifat internal maupun lingkungan eksternal. Fungsi pengawasan tidak saja dilakukan untuk memastikan agar kegiatan perusahaan berjalan sebagaimana rencana yang telah ditetapkan, akan tetapi juga agar kegiatan yang dijalankan sesuai dengan perubahan lingkungan, karena sangat memungkinkan perusahaan juga mengubah rencana perusahaan disebabkan terjadinya berbagai perubahan di lingkungan yang dihadapi perusahaan.
- b. Meminimalkan Kegagalan. Tujuan kedua dari fungsi pengawasan adalah untuk meminimalkan kegagalan. Ketika perusahaan melakukan kegiatan produksi misalnya, perusahaan berharap agar kegagalan seminimal mungkin. Oleh karena itu perusahaan perlu menjalankan fungsi pengawasan agar kegagalan-kegagalan tersebut dapat diminimalkan.
- c. Meminimumkan Biaya. Tujuan ketiga dari fungsi pengawasan adalah untuk meminimumkan biaya. Fungsi pengawasan melalui penetapan standar tertentu dalam

¹¹⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Stratejik* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), 258-259.

¹²⁰ Sule and Saefullah, *Pengantar Manajemen*. 318-320.

meminimumkan kegagalan dalam produksinya misalnya, akan dapat meminimumkan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

- d. Mengantisipasi Kompleksitas Organisasi. Tujuan terakhir dari fungsi pengawasan adalah agar perusahaan dapat mengantisipasi berbagai kegiatan organisasi yang kompleks. Ketika kegiatan perusahaan hanya memproduksi satu jenis barang, atau 10 orang pekerja, atau 2 bagian dalam struktur organisasi, barangkali kegiatan manajemen dapat relatif mudah untuk dilakukan. Akan tetapi, sekiranya organisasi atau perusahaan memproduksi 10 jenis barang, 1000 orang pekerja, dan 5 departemen, maka pekerjaan organisasi menjadi tidak sederhana, dan cenderung kompleks. Kompleksitas tersebut dari mulai pengelolaan terhadap produk, tenaga kerja, hingga berbagai prosedur yang terkait dengan manajemen organisasi. Oleh karena itu, jelas fungsi pengawasan memiliki peran penting untuk menjamin bahwa kompleksitas tersebut dapat diantisipasi dengan baik.¹²¹

4. Faktor Yang Mempengaruhi *Supervision*

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan menurut Mulyadi adalah:¹²²

- a. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
- b. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- c. Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.¹²³

¹²¹ Ibid. 321.

¹²² Mulyadi, *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat, 2007). 770.

¹²³ Ibid. 771.

5. Indikator *Supervision*

Menurut Ranupandoyo, indikator yang dipakai dalam variabel pengawasan adalah sebagai berikut:¹²⁴

- a. Menentukan alat ukur standar tentang pelaksanaan/perencanaan. Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan ukuran standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.
- b. Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan yaitu sesuai dengan penilaian yang dilakukan oleh pengawas dengan melihat hasil kerjanya dan laporan tertulisnya.
- c. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi saat bekerja.
- d. Mengadakan perbaikan atau pembedulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan. Melakukan tindakan koreksi/perbaikan bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.¹²⁵

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang atau beralih fungsi. *Supervision* mempunyai peran penting bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan apa yang telah ditargetkan perusahaan. Tujuan *supervision* adalah terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan jalannya pelaksanaan tugas yang diemban, kebijaksanaan, peraturan

¹²⁴ Hedjrahman Ranupandoyo, *Prinsip Pendisiplinan* (Yogyakarta: FE UGM, 1990). 109.

¹²⁵ Ibid. 110.

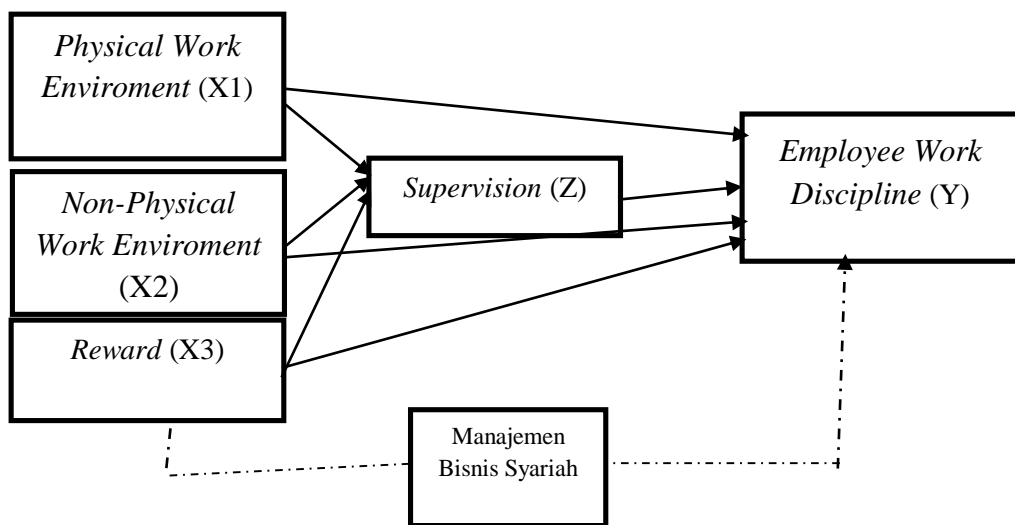
perundang-undang yang dilakukan oleh atasan langsung. *Supervision* berfungsi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan (evaluasi) yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.¹²⁶

G. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini dapat dibuat kerangka konseptual yang dapat menjadi landasan dalam penelitian ini dan penulisan yang ada pada akhir yang menggambarkan pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh *physical work enviroment*, *non-physical work enviroment* dan *reward* terhadap *employee work discipline* dengan *supervision* sebagai variabel mediasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *physical work enviroment*, *non-physical work enviroment* dan *reward*, yang menjadi variabel independen atau variabel bebas dan *supervision* yang menjadi variabel mediasi. Sedangkan yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat adalah *employee work discipline*. Faktor yang dapat memicu terciptanya *employee work discipline* adalah *physical work enviroment*, *non-physical work enviroment* dan *reward*. Lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian penghargaan dari perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan.¹²⁷ Berikut adalah gambar kerangka pemikiran:

¹²⁶ Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI, 2018). 366.

¹²⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013). 165.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

H. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan masalah penelitian akan disajikan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jawaban tersebut bersifat sementara dikarenakan belum disajikannya fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan hanya sebatas pada teori-teori yang relevan.¹²⁸ Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris, sehingga peneliti menggunakan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh *Physical Work Environment Terhadap Employee Work Discipline*

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan,

¹²⁸ Nurmah Fudzah, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening Pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan," 2020.

misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.¹²⁹ Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan di sekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.¹³⁰ Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang dimaksud disini seperti penyediaan sarana dan prasarana produksi, di antaranya peralatan dengan kondisi yang layak dan baik, bahan baku yang harus tersedia cukup, ruang kerja yang memadai atau representatif (baik luas, kebersihan, penerangan, suhu udar atau ventilasi yang baik, warna ruangan, kebisingan suara ditempat kerja).¹³¹ Hal ini sesuai dengan Sugiantara, Ardana¹³², Putra, Aprianti¹³³, Novita, Gistituati dan Anisah¹³⁴ menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham¹³⁵ menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja fisik semakin baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.¹³⁶

Berdasarkan penelitian yang sudah ada dan yang sudah diuraikan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

¹²⁹ S, Sunuharyo, and Utami, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)."

¹³⁰ Sumartono and Sugito, *Manajemen Operasional*. 146.

¹³¹ Nizar, "Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hariian Lombok Post Di Mataram."

¹³² Sugiantara and Ardana, "Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan."

¹³³ Putra and Aprianti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Camat Lambitu Kabupaten Bima."

¹³⁴ Novita, Gistituati, and Anisah, "Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan."

¹³⁵ Ilham, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong."

¹³⁶ Toatubun and Novadjaja, "The Influence Of Physical and Nonphysical Work (a Study at PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta)."

H₁: *physical work enviroment* berpengaruh terhadap *employee work discipline*.

2. Pengaruh *Non-Physical Work Enviroment* Terhadap *Employee Work Discipline*

mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.¹³⁷ Lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia.¹³⁸ Hal ini sejalan dengan penelitian Sulistyaningsih¹³⁹, Wahyuningrum, Sudarso, Jumi¹⁴⁰, Adhitya, Afiandi dan Lubis¹⁴¹ menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Fitriani, Nurlaela, dan Sudarwadi¹⁴² menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik dapat menciptakan suasana yang nyaman untuk bekerja. Karena jika hubungan kerja terjalin dengan baik

¹³⁷ Noorainy, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran."

¹³⁸ Rizqiyani, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Non- Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi."

¹³⁹ Sulistyaningsih, "Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan."

¹⁴⁰ Wahyuningrum, Sudarso, and Jumi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan."

¹⁴¹ Adhitya, Afiandi, and Lubis, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai."

¹⁴² Fitriani, Nurlaela, and Sudarwadi, "Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru Smk Negeri 1 Manokwari."

maka karyawan akan merasa dirinya menjadi bagian dari perusahaan tersebut.¹⁴³

Berdasarkan penelitian yang sudah ada dan yang sudah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: *non-physical work enviroment* berpengaruh terhadap *employee work discipline*.

3. Pengaruh *Reward Terhadap Employee Work Discipline*

Sutrisno berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Tujuan utama yang diharapkan oleh perusahaan dari program *reward* adalah menarik orang yang memiliki kualifikasi, mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja dan memotivasi karyawan untuk mencapai disiplin kerja yang tinggi.¹⁴⁴ *Reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.¹⁴⁵ Menurut Arikonto, *reward* merupakan suatu yang disenangin dan digemari oleh anak-anak yang diberikan kepada siapa yang dapat memenuhi harapan yakni mencapai tujuan yanag ditentukan atau bahkan yakni mencapai tujuan yang di tentukan atau bahkan mampu melebihinya.¹⁴⁶ Penelitian Arianto, Setiyowati¹⁴⁷,

¹⁴³ Khusnatul Fauziyyah and Indah Rohyani, “Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 4, no. 3 (2022): 330–43, <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>.

¹⁴⁴ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 34.

¹⁴⁵ Fahmi, *Analisis Laporan Keuangan*. 64.

¹⁴⁶ Arikunto, *Research Procedures a Practice Approach*. 7.

¹⁴⁷ Arianto and Setiyowati, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International.”

Wahyuningrum, Sudarso, Jumi¹⁴⁸ dan Surahman¹⁴⁹ menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan menurut Permadani¹⁵⁰ menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. *Reward* merupakan bagian dari kompensasi yang tujuan pemberiannya adalah salah satu bentuk telah terjalannya kerjasama yang baik, memberikan kepuasan kerja, memberikan motivasi untuk meningkatkan disiplin kerja.¹⁵¹

Berdasarkan penelitian yang sudah ada dan yang sudah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: *reward* berpengaruh terhadap *employee work discipline*.

4. *Supervision* Memediasi Pengaruh Antara *Physical Work Enviroment* Terhadap *Employee Work Discipline*

Schermerhorn dalam Sule mendefinisikan pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.¹⁵² Pendapat ini sejalan dengan pengertian pengawasan menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert dalam Sule dimana menurut mereka adalah *the process of ensuring that actual activities conform the planned activities*. Jadi, pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai

¹⁴⁸ Wahyuningrum, Sudarso, and Jumi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan."

¹⁴⁹ Surahman, "Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan."

¹⁵⁰ Permadani, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PDAM Kota Malang."

¹⁵¹ Fitri Ramadani and Eka Purnama Sari, "Pengaruh Reward, Punishment Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Non-Asn Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan)," *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce* 2, no. 1 (2023): 158–69, <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.653>.

¹⁵² Sule and Saefullah, *Pengantar Manajemen*. 317-318.

dengan apa yang telah direncanakan.¹⁵³ Pengawasan yang dimaksud adalah usaha untuk mencegah kemungkinan-kemungkinan penyimpangan dari pada rencana-rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan sebagainya yang telah ditetapkan. Dengan pengawasan diharapkan penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dapat ditekan, sehingga kemungkinan timbulnya kerugian yang besar dapat dihilangkan atau setidaknya bisa diminimalisir. Hal ini berarti dengan adanya pengawasan yang baik, diharapkan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan cara yang efektif dan efisien.¹⁵⁴ Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.¹⁵⁵ Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan di sekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.¹⁵⁶ Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang dimaksud disini seperti penyediaan sarana dan prasarana produksi, diataranya peralatan dengan kondisi yang layak dan baik, bahan baku yang harus tersedia cukup, ruang kerja yang memadai atau representataif (baik luas, kebersihan, penerangan, suhu udar atau ventilasi yang baik, warna ruangan, kebisingan suara ditempat kerja).¹⁵⁷

¹⁵³ Ibid. 319.

¹⁵⁴ Ibid. 320.

¹⁵⁵ S, Sunuharyo, and Utami, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)."

¹⁵⁶ Sumartono and Sugito, *Manajemen Operasional*. 146.

¹⁵⁷ Nizar, "Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Harian Lombok Post Di Mataram."

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruwaeda, Burhanuddin, Parawu¹⁵⁸, Putra, Aprianti¹⁵⁹ dan Dzikra¹⁶⁰ menunjukkan bahwa *supervision* memediasi pengaruh antara *physical work enviroment* terhadap *employee work discipline*. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Yusuf¹⁶¹ menunjukkan bahwa *supervision* tidak memediasi pengaruh antara *physical work enviroment* terhadap *employee work discipline*. Karena *supervision* merupakan salah satu unsur penting yang dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja, maka *supervision* merupakan faktor pendorong terjadinya peningkatan disiplin kerja karyawan.¹⁶²

Berdasarkan penelitian yang sudah ada dan yang sudah diuraikan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: *supervision* memediasi pengaruh *physical work enviroment* terhadap *employee work discipline*.

5. *Supervision* Memediasi Pengaruh Antara *Non-Physical Work Enviroment* Terhadap *Employee Work Discipline*

Schermerhorn dalam Sule mendefinisikan pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja

¹⁵⁸ Ruwaeda, Burhanuddin, and Hafis E Parawu., “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja,” *Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia* 2, no. 1 (2021): 267–79.

¹⁵⁹ Putra and Aprianti, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Camat Lambitu Kabupaten Bima.”

¹⁶⁰ Faira Medina Dzikra, “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru,” *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* 12, no. 1 (2021): 23–31.

¹⁶¹ Illham Dwi Nugroho and Siti Sarah, “Pengaruh Brand Image Dan Celebrity Endorser Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Konsumen Busana Muslim Merek Maliqa),” *Jurnal Indonesia Membangun* 20, no. 1 (2021): 113–26.

¹⁶² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004). 74.

yang telah ditetapkan tersebut.¹⁶³ Pendapat ini sejalan dengan pengertian pengawasan menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert dalam Sule dimana menurut mereka adalah *the process of ensuring that actual activities conform the planned activities*. Jadi, pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.¹⁶⁴ Pengawasan yang dimaksud adalah usaha untuk mencegah kemungkinan-kemungkinan penyimpangan dari pada rencana-rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan sebagainya yang telah ditetapkan. Dengan pengawasan diharapkan penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dapat ditekan, sehingga kemungkinan timbulnya kerugian yang besar dapat dihilangkan atau setidaknya bisa diminimalisir. Hal ini berarti dengan adanya pengawasan yang baik, diharapkan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan cara yang efektif dan efisien.¹⁶⁵ Menurut Noorainy, 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. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.¹⁶⁶ Lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia.¹⁶⁷ Hal ini sesuai dengan

¹⁶³ Sule and Saefullah, *Pengantar Manajemen*. 317-318.

¹⁶⁴ *Ibid.* 319.

¹⁶⁵ *Ibid.* 320.

¹⁶⁶ Noorainy, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran."

¹⁶⁷ Rizqiyani, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Non- Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi."

penelitian yang dilakukan oleh Rizal, Radiman¹⁶⁸, Wahyuningrum, Sudarso, Jumi¹⁶⁹ Dewita dan Yapentra¹⁷⁰ yang menunjukkan bahwa *supervision* memediasi pengaruh antara *non-physical work environment* terhadap *employee work discipline*. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhlis, Agung, Kusumah dan Purwanto¹⁷¹ menunjukkan bahwa *supervision* tidak memediasi pengaruh antara *non-physical work environment* terhadap *employee work discipline*. Karena *supervision* merupakan salah satu unsur penting yang dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja, maka *supervision* merupakan faktor pendorong terjadinya peningkatan disiplin kerja karyawan.¹⁷²

Berdasarkan penelitian yang sudah ada dan yang sudah diuraikan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅: *supervision* memediasi pengaruh *non-physical work environment* terhadap *employee work discipline*.

6. Supervision Memediasi Pengaruh Antara Reward Terhadap Employee Work Discipline

Schermerhorn dalam Sule mendefinisikan pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja

¹⁶⁸ Said Muhammad Rizal and Radiman, "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 117–28, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>.

¹⁶⁹ Wahyuningrum, Sudarso, and Jumi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan."

¹⁷⁰ Riska Afriani Dewita and Arhipen Yapentra, "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada Smk 'Xy' Kota Pekanbaru," *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 10, no. 3 (2019): 411–18, <https://doi.org/10.36975/jeb.v10i3.227>.

¹⁷¹ Fardan Adima Agung et al., "Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan," *Jurnal Manager* 5, no. 4 (2022): 1041–47.

¹⁷² Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 74.

yang telah ditetapkan tersebut.¹⁷³ Pendapat ini sejalan dengan pengertian pengawasan menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert dalam Sule dimana menurut mereka adalah *the process of ensuring that actual activities conform the planned activities*. Jadi, pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.¹⁷⁴ Pengawasan yang dimaksud adalah usaha untuk mencegah kemungkinan-kemungkinan penyimpangan dari pada rencana-rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan sebagainya yang telah ditetapkan. Dengan pengawasan diharapkan penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dapat ditekan, sehingga kemungkinan timbulnya kerugian yang besar dapat dihilangkan atau setidaknya bisa diminimalisir. Hal ini berarti dengan adanya pengawasan yang baik, diharapkan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan cara yang efektif dan efisien.¹⁷⁵ Sutrisno berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Tujuan utama yang diharapkan oleh perusahaan dari program *reward* adalah menarik orang yang memiliki kualifikasi, mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.¹⁷⁶ *Reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.¹⁷⁷ Menurut Arikonto, *reward* merupakan suatu yang disenangin dan digemari oleh anak-anak yang diberikan kepada siapa yang dapat memenuhi harapan yakni mencapai tujuan yanag ditentukan atau bahkan yakni mencapai tujuan yang di tentukan atau bahkan

¹⁷³ Sule and Saefullah, *Pengantar Manajemen*. 317-318.

¹⁷⁴ *Ibid.* 319.

¹⁷⁵ *Ibid.* 320.

¹⁷⁶ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 34.

¹⁷⁷ Fahmi, *Analisis Laporan Keuangan*. 64.

mampu melebihinya.¹⁷⁸ Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mendrofa, Sahyar, Fawzeeah¹⁷⁹, Surahman¹⁸⁰, Yasmeari dan Putri¹⁸¹ menunjukkan bahwa *supervision* memediasi pengaruh antara *reward* terhadap *employee work discipline*. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Rezeki, Ramadhani, Rustianah, Nugraha dan Karyono¹⁸² menunjukkan bahwa *supervision* tidak memediasi pengaruh antara *non-physical work environment* terhadap *employee work discipline*. Karena *supervision* merupakan salah satu unsur penting yang dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja, maka *supervision* merupakan faktor pendorong terjadinya peningkatan disiplin kerja karyawan.¹⁸³

Berdasarkan penelitian yang sudah ada dan yang sudah diuraikan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₆: *supervision* memediasi pengaruh *reward* terhadap *employee work discipline*.

¹⁷⁸ Arikunto, *Research Procedures a Practice Approach*. 7.

¹⁷⁹ Syukur Arman Mendrofa, Sahyar Sahyar, and Beby Karina Fawzeeah, "Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan," *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 4, no. 2 (2021): 130–40, <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2942>.

¹⁸⁰ Surahman, "Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan."

¹⁸¹ F. Yasmeari and Emilza Putri, "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung," *Jurnal Public Administration, Business Dan Rural Development Planning* 1, no. 1 (2019): 8–20, <http://ejournal.stia-lppn.ac.id/index.php/journal/article/view/22>.

¹⁸² Fitri Rezeki et al., "Pengaruh Pengawasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja Fisik Pada Karyawan Kecamatan Karang Bahagia," *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 12, no. 4 (2022): 399–407.

¹⁸³ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 74.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung. Waktu penelitian akan berlangsung sejak Desember 2023 hingga selesai.

B. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variabel yang akan diteliti agar dapat hasil yang akurat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu suatu jenis penelitian yang berusaha untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai permasalahan diluar kepustakaan.¹⁸⁴ Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data atau informasi dengan membaca, mengutip, dan menyusunnya berdasarkan data-data yang telah diperoleh. Dalam penelitian skripsi ini data yang peneliti peroleh berasal dari data primer yang diperoleh dengan melakukan penelitian terhadap karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung menggunakan wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data

1. Populasi

Populasi adalah jumlah seluruh unit analisis objek penelitian. Populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen atau anggota dari seluruh wilayah yang menjadi sasaran penelitian. Adapun yang menjadi populasi seluruh

¹⁸⁴ Sugiyono, *Quantitative, Qualitative and R&D Research Methods* (Bandung: Alfabeta, 2018). 27.

karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung tahun 2023 yang berjumlah 55 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap dapat mewakili populasinya. Tujuan penelitian ini menggunakan sampel adalah untuk memperoleh keterangan mengenai objeknya dengan jalan hanya mengamati sebagian saja dari populasi yang besar jumlahnya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel sehingga yang menjadi sampel adalah 55 karyawan.¹⁸⁵

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara, kuesioner yang disebar secara langsung kepada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung dan dokumentasi.

a. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh sebuah informasi dan keterangan untuk tujuan tertentu dalam penelitian dengan cara tanya jawab yang dikerjakan secara langsung dan sistematis serta berlandaskan pada masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian.¹⁸⁶ Teknik wawancara ini digunakan untuk mendapatkan data berupa hal yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.

b. Kuesioner

Kuesioner (*angket*) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi lembar pertanyaan yang akan dibagikan kepada responden dengan cara memilih salah satu jawaban yang telah

¹⁸⁵ Arikunto, *Research Procedures a Practice Approach*. 109.

¹⁸⁶ Dadang Kahmad, *Metode Penelitian Perbandingan Agama* (Bandung: Pustaka Setia, 2000). 84.

dipersiapkan pada lembar kuisioner, dan penilaian yang dilakukan dengan skala likert. Kuesioner dalam penelitian ini dibagikan kepada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik yang digunakan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data-data yang tersimpan dalam bentuk tulisan, gambar, majalah, surat kabar, transkrip, risalah rapat dan dokumen-dokumen lainnya untuk mempermudah penulis dalam melakukan penelitian yang diperoleh dari PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.¹⁸⁷

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
1.	<i>Physical Work Enviroment</i> (X1)	Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. ¹⁸⁸	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebersihan. 2. Penerangan atau cahaya di tempat kerja. 3. Sirkulasi udara di tempat kerja. 4. Tata warna di tempat kerja. 5. Musik di tempat kerja. 6. Temperatur di tempat kerja. 	Likert

¹⁸⁷ Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar, Metode, Teknik*, 7th ed. (Bandung: Pustaka Setia, 1994). 25.

¹⁸⁸ S, Sunuharyo, and Utami, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)."

			1. Dekorasi di tempat kerja.	
2.	<i>Non-Physical Work Enviroment (X2)</i>	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. ¹⁸⁹	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosedur Kerja. 2. Standar Kerja. 3. Pertanggung jawaban Supervisor. 4. Kejelasan Tugas. 5. Sistem Penghargaan. 7. Hubungan antar Karyawan. 	Likert
3.	<i>Reward (X3)</i>	Sutrisno berpendapat bahwa <i>reward</i> atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. ¹⁹⁰	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji. 2. Penghargaan. 3. Pujian. 4. Cuti. 6. Tunjangan. 	Likert
4.	<i>Employee Work Discipline (Y)</i>	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu. 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. 3. Tanggungjawab yang tinggi. 4. Ketaatan terhadap aturan kantor. 	Likert

¹⁸⁹ Noorainy, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran."

¹⁹⁰ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 34.

		peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. ¹⁹¹		
5.	<i>Supervision (Z)</i>	Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. ¹⁹²	<ol style="list-style-type: none"> 2. Menentukan alat ukur standar tentang pelaksanaan/perencanaan. 3. Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan. 4. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi saat bekerja. 5. Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan. 	Likert

Sumber Data: Data diolah, 2024

¹⁹¹ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. 444.

¹⁹² Sule and Saefullah, *Pengantar Manajemen*. 317-318.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas diartikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dan menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan sah apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti¹⁹³. Peneliti menggunakan program SmartPLS 4 yang merupakan program yang digunakan untuk menguji masing masing indikator penelitian valid atau tidak yaitu dengan melihat *outer loading* masing-masing item kuesioner. Hasil uji validitas akan diukur dengan melihat nilai minimum *outer loading* $< 0,600$ artinya tidak valid dan jika *outer loading* $> 0,600$ artinya valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diartikan sebagai konsistensi antar pengukuran-pengukuran secara berurutan. Reliabilitas menunjukan akurasi dan ketepatan dari pengukurannya. Reliabilitas berhubungan dengan akurasi dan konsistensi suatu alat ukur.¹⁹⁴ Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua cara yakni dengan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Hasil *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $< 0,600$ artinya tidak reliabel dan jika $> 0,600$ artinya reliabel menggunakan SmartPLS 4.

F. Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji statistic t digunakan untuk membuktikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung masing-masing variabel bebas dengan t statistik $> 1,96$ dan p values $< 0,05$ artinya signifikan dan t

¹⁹³ Hartono Jogianto, *Hartono Jogianto* (Yogyakarta: BPFE, 2016). 146.

¹⁹⁴ *Ibid.* 147.

statistik $< 1,96$ dan p values $> 0,05$ artinya tidak signifikan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.¹⁹⁵

2. Uji Mediasi

Uji ini digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh variabel intervening atau mediasi yang digunakan dalam metode analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis analisis jalur yaitu penggunaan analisis regresi untuk menaksir atau memperkirakan hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori dan menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak sebuah hipotesis dengan t statistik $> 1,96$ dan p values $< 0,05$ artinya signifikan dan t statistik $< 1,96$ dan p values $> 0,05$ artinya tidak signifikan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.¹⁹⁶

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen menggunakan aplikasi SmartPLS 4.¹⁹⁷

¹⁹⁵ Ibid. 28.

¹⁹⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, 6th ed. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013). 249.

¹⁹⁷ Ibid. 38.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

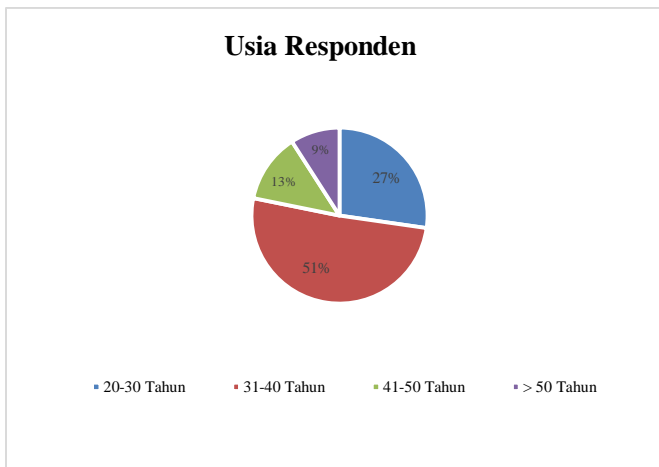
A. Deskripsi Data

Pada bulan Februari 2024, peneliti melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden secara langsung di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung. Proses ini berlangsung selama 5 hari, terhitung dari tanggal 15 Februari 2024 hingga 21 Februari 2024. Jumlah responden yang ditargetkan sebanyak 55 responden yaitu karyawan di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan mendatangi langsung PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung. Dengan bantuan dari HRD di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung, maka peneliti dapat menyebarkan kuesioner dengan lebih cepat dan mudah.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden disajikan untuk memberikan gambaran akan 55 responden. Karakteristik responden yang dianggap relevan pada penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir.

a. Usia



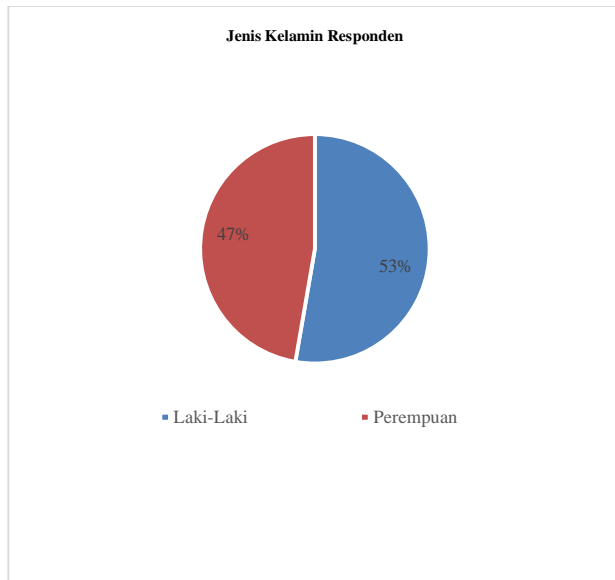
Gambar 4.1

Hasil Persentase Usia Responden

Sumber: Data primer diolah oleh penulis, 2024

Gambar 4.1 menampilkan grafik karakteristik usia responden, dari total keseluruhan 55 responden, karakteristik usia 31-40 tahun mendominasi dari total responden yang ada. Hal ini tergambar dari hasil persentase yang diperoleh yaitu responden usia 20-30 tahun yang berjumlah 27% atau sama dengan 15, usia 31-40 tahun berjumlah 51% atau sama dengan 28, usia 41-50 tahun berjumlah 13% atau sama dengan 7 sisanya responden usia > 50 tahun berjumlah 9% atau sama dengan 5 dari total 55 responden. Dari hasil yang telah dijabarkan di atas, dapat dilihat bahwa karyawan yang berusia 31-40 tahun lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang berusia lainnya di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.

b. Jenis Kelamin



Gambar 4.2

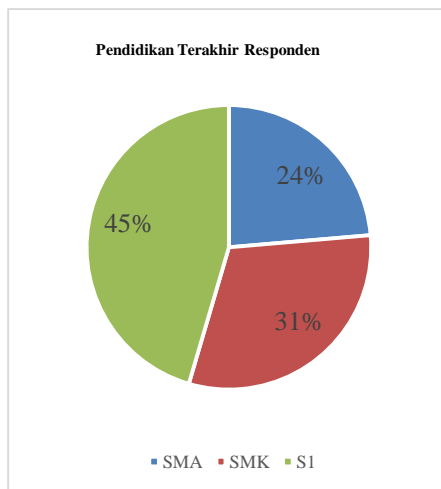
Hasil Persentase Jenis Kelamin Responden

Sumber: Data primer diolah oleh penulis, 2024

Gambar 4.2 menampilkan grafik karakteristik jenis kelamin responden, dimana dalam penelitian ini terbagi menjadi laki-laki dan perempuan. Dari total

keseluruhan 55 responden, karakteristik jenis kelamin mendominasi total responden yang ada. Hal ini tergambar dari hasil persentase yang diperoleh yaitu responden laki-laki yang berjumlah 53% atau sama dengan 29 karyawan, sedangkan responden perempuan berjumlah 47% atau sama dengan 26 karyawan. Dari hasil yang telah dijabarkan di atas, dapat dilihat bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.

c. Pendidikan Terakhir



Gambar 4.3

Hasil Persentase Pendidikan Terakhir Responden

Sumber: Data primer diolah oleh penulis, 2024

Gambar 4.3 menampilkan grafik karakteristik pendidikan terakhir responden, dimana dalam penelitian ini terbagi menjadi SMA, SMK dan S1. Dari total keseluruhan 55 responden, karakteristik pendidikan terakhir mendominasi adalah S1 dari total responden yang ada. Hal ini tergambar dari hasil persentase yang diperoleh yaitu responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA yang berjumlah 24% atau sama dengan 13, responden yang memiliki pendidikan terakhir SMK berjumlah 31% atau sama dengan 17 dan responden yang

memiliki pendidikan terakhir S1 berjumlah 45% atau sama dengan 25. Dari hasil yang telah dijabarkan di atas, dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S1 lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA dan SMK di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.

2. Distribusi Jawaban Responden

- a. Pada variabel bebas *Physical Work Enviroment* (X1) diukur menggunakan indikator yaitu: kebersihan, penerangan atau cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, musik di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, dan dekorasi di tempat kerja.
- b. Pada variabel bebas *Non-Physical Work Enviroment* (X2) diukur menggunakan indikator yaitu: prosedur kerja, standar kerja, pertanggung jawaban *supervisor*, kejelasan tugas, sistem penghargaan dan hubungan antar karyawan.
- c. Pada variabel bebas *Reward* (X3) diukur menggunakan indikator yaitu: gaji, penghargaan, pujian, cuti dan tunjangan.
- d. Pada variabel *Employee Work Discipline* (Y) diukur menggunakan indikator yaitu: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor.
- e. Pada variabel *Supervision* (Z) diukur menggunakan indikator yaitu: menentukan alat ukur standar tentang pelaksanaan/perencanaan, mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan, membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi saat bekerja, mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan.

Tabel 4.1
Variabel *Physical Work Enviroment* (X1)

Pernyataan	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Kebersihan selalu terjaga sehingga tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Kurang Setuju (KS)	7	13%
	Setuju (S)	33	60%
	Sangat Setuju (SS)	15	27%
Total		55	100%
Kebersihan yang tidak terjaga menyebabkan bau tidak sedap di tempat kerja membuat tidak nyaman dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	1	2%
	Kurang Setuju (KS)	6	11%
	Setuju (S)	33	60%
	Sangat Setuju (SS)	15	27%
Total		55	100%
Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Kurang Setuju (KS)	8	15%
	Setuju (S)	33	60%
	Sangat Setuju (SS)	14	25%
Total		55	100%
Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat dalam menyiapkan pekerjaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Kurang Setuju (KS)	11	20%
	Setuju (S)	29	53%
	Sangat Setuju (SS)	15	27%
Total		55	100%
Sirkulasi udara diruang kerja sudah cukup baik	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	1	2%
	Kurang Setuju (KS)	9	16%
	Setuju (S)	33	60%
	Sangat Setuju (SS)	12	22%
Total		55	100%
Kualitas udara disekitar tempat bekerja kurang baik	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	1	2%
	Kurang Setuju (KS)	10	18%
	Setuju (S)	27	49%
	Sangat Setuju (SS)	17	31%

Total		55	100%
Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	1	2%
	Kurang Setuju (KS)	8	15%
	Setuju (S)	32	58%
	Sangat Setuju (SS)	14	25%
Total		55	100%
Tata warna yang indah di tempat kerja membuat nyaman dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	1	2%
	Kurang Setuju (KS)	6	11%
	Setuju (S)	34	62%
	Sangat Setuju (SS)	14	25%
Total		55	100%
Sering mendengarkan music dalam bekerja di ruang kerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	1	2%
	Kurang Setuju (KS)	8	15%
	Setuju (S)	30	54%
	Sangat Setuju (SS)	16	29%
Total		55	100%
Tempat kerja terganggu suara bising sehingga tidak dapat bekerja dengan nyaman	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Kurang Setuju (KS)	6	11%
	Setuju (S)	34	62%
	Sangat Setuju (SS)	15	27%
Total		55	100%
Ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga bekerja menjadi lebih nyaman	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	3	6%
	Kurang Setuju (KS)	11	20%
	Setuju (S)	26	47%
	Sangat Setuju (SS)	15	27%
Total		55	100%
Ruangan yang temperaturnya kurang membuat ruang kerja menjadi kurang nyaman sehingga memperhambat dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	1	2%
	Kurang Setuju (KS)	6	11%
	Setuju (S)	35	64%
	Sangat Setuju (SS)	13	23%
Total		55	100%

Dekorasi di tempat kerja membuat bekerja menjadi lebih nyaman	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Kurang Setuju (KS)	5	9%
	Setuju (S)	35	64%
	Sangat Setuju (SS)	15	27%
Total		55	100%
Dekorasi di tempat kerja sudah baik	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	1	2%
	Kurang Setuju (KS)	4	7%
	Setuju (S)	35	64%
	Sangat Setuju (SS)	15	27%
Total		55	100%

Sumber Data: Data primer diolah oleh penulis, 2024

Tabel di atas menampilkan pernyataan kuisisioner tentang variabel *physical work enviroment*. Dari keseluruhan 55 responden dalam penelitian ini, untuk pernyataan kebersihan selalu terjaga sehingga tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja. (X1.1), sebanyak 33 responden (60%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (27%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 responden (13%). Untuk pernyataan kebersihan yang tidak terjaga menyebabkan bau tidak sedap di tempat kerja membuat tidak nyaman dalam bekerja (X1.2), sebanyak 33 responden (60%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (27%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden (11%) dan sebanyak 1 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan, tempat kerja terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman (X1.3), sebanyak 33 responden (60%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (25%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 responden (15%). Untuk pernyataan cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat dalam menyiapkan pekerjaan (X1.4), sebanyak

29 responden (53%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (27%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 11 responden (20%). Untuk pernyataan sirkulasi udara diruang kerja sudah cukup baik (X1.5), sebanyak 33 responden (60%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 12 responden (22%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 9 responden (16%) dan sebanyak 1 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan kualitas udara disekitar tempat bekerja kurang baik (X1.6), sebanyak 27 responden (49%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 17 responden (31%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 responden (18%) dan sebanyak 1 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang dalam bekerja (X1.7), sebanyak 32 responden (58%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (25%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 responden (15%) dan sebanyak 1 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan tata warna yang indah di tempat kerja membuat nyaman dalam bekerja (X1.8), sebanyak 34 responden (62%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (25%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden (11%) dan sebanyak 1 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan sering mendengarkan music dalam bekerja di ruang kerja (X1.9), sebanyak 30 responden (54%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 16 responden (29%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 responden (15%) dan sebanyak 1 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan tempat kerja terganggu suara bising sehingga tidak dapat bekerja dengan nyaman (X1.10),

sebanyak 34 responden (62%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (27%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden (11%). Untuk pernyataan ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga bekerja menjadi lebih nyaman (X1.11), sebanyak 26 responden (47%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (27%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 11 responden (20%) dan sebanyak 3 responden (6%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan ruangan yang temperaturnya kurang membuat ruang kerja menjadi kurang nyaman sehingga memperlambat dalam bekerja (X1.12), sebanyak 35 responden (64%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 13 responden (23%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden (11%) dan sebanyak 1 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan dekorasi di tempat kerja membuat bekerja menjadi lebih nyaman (X1.13), sebanyak 35 responden (64%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (27%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden (9%). Untuk pernyataan dekorasi di tempat kerja sudah baik (X1.14), sebanyak 35 responden (64%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (27%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden (7%) dan sebanyak 1 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kebersihan selalu terjaga sehingga tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja dengan jumlah 48 orang atau sebesar 87% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan kebersihan yang tidak terjaga menyebabkan bau tidak sedap di tempat kerja membuat tidak nyaman dalam bekerja dengan jumlah 48 orang atau sebesar 87% menyatakan setuju maupun

sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan dengan jumlah 47 orang atau sebesar 85% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat dalam menyiapkan pekerjaan dengan jumlah 44 orang atau sebesar 80% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan sirkulasi udara di ruang kerja sudah cukup baik dengan jumlah 45 orang atau sebesar 82% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan kualitas udara disekitar tempat bekerja kurang baik dengan jumlah 44 orang atau sebesar 80% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang dalam bekerja dengan jumlah 46 orang atau sebesar 83% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan tata warna yang indah di tempat kerja membuat nyaman dalam bekerja dengan jumlah 48 orang atau sebesar 87% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan sering mendengarkan musik dalam bekerja di ruang kerja dengan jumlah 46 orang atau sebesar 83% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan tempat kerja terganggu suara bising sehingga tidak dapat bekerja dengan nyaman dengan jumlah 49 orang atau sebesar 89% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga bekerja menjadi lebih nyaman dengan jumlah 41 orang atau sebesar 74% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan ruangan yang temperaturnya kurang membuat ruang kerja menjadi kurang nyaman sehingga memperlambat dalam bekerja dengan jumlah 48 orang atau sebesar 87% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan

dekorasi di tempat kerja membuat bekerja menjadi lebih nyaman dengan jumlah 50 orang atau sebesar 91% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan dekorasi di tempat kerja sudah baik dengan jumlah 50 orang atau sebesar 91% menyatakan setuju maupun sangat setuju.

Tabel 4.2
Variabel *Non-Physical Work Enviroment* (X2)

Pernyataan	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Proses pengambilan keputusan di perusahaan ini transparan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	3	6%
	Kurang Setuju (KS)	9	16%
	Setuju (S)	29	53%
	Sangat Setuju (SS)	14	25%
Total		55	100%
Kebijakan dan aturan kerja di perusahaan ini sangat jelas	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	1	2%
	Kurang Setuju (KS)	4	8%
	Setuju (S)	36	65%
	Sangat Setuju (SS)	14	25%
Total		55	100%
Pembagian kerja antar karyawan di perusahaan ini tidak diskriminatif	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	2	4%
	Kurang Setuju (KS)	5	9%
	Setuju (S)	33	60%
	Sangat Setuju (SS)	15	27%
Total		55	100%
Pengaturan unit kerja di perusahaan ini tertata rapi	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	2	4%
	Kurang Setuju (KS)	8	14%
	Setuju (S)	33	60%
	Sangat Setuju (SS)	12	22%
Total		55	100%
Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan ini, mendukung untuk lebih kreatif dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Kurang Setuju (KS)	6	11%
	Setuju (S)	38	69%
	Sangat Setuju (SS)	11	20%

Total		55	100%
Penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini sangat sistematis	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	2	4%
	Kurang Setuju (KS)	7	13%
	Setuju (S)	32	58%
	Sangat Setuju (SS)	14	25%
Total		55	100%
Setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki standar kinerja yang jelas	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	1	2%
	Kurang Setuju (KS)	5	9%
	Setuju (S)	34	62%
	Sangat Setuju (SS)	15	27%
Total		55	100%
Prasarana yang memadai, membuat giat bekerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	1	2%
	Kurang Setuju (KS)	5	9%
	Setuju (S)	32	58%
	Sangat Setuju (SS)	17	31%
Total		55	100%
Jika memiliki keahlian dan pengetahuan yang baik, maka kesempatan untuk dipromosikan sebagai manajer sangat besar	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	1	2%
	Kurang Setuju (KS)	3	5%
	Setuju (S)	34	62%
	Sangat Setuju (SS)	17	31%
Total		55	100%
Mendapat pengakuan atas prestasi kerja dari atasan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Kurang Setuju (KS)	5	9%
	Setuju (S)	33	60%
	Sangat Setuju (SS)	17	31%
Total		55	100%
Di perusahaan ini sangat mengedepankan kerja sama tim	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	4	8%
	Kurang Setuju (KS)	5	9%
	Setuju (S)	32	58%
	Sangat Setuju (SS)	14	25%
Total		55	100%
Hubungan antar unit kerja di	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%

perusahaan ini berjalan harmonis	Tidak Setuju (TS)	4	8%
	Kurang Setuju (KS)	6	11%
	Setuju (S)	31	56%
	Sangat Setuju (SS)	14	25%
Total		55	100%

Sumber Data: Data primer diolah oleh penulis, 2024

Tabel di atas menampilkan pernyataan kuisisioner tentang variabel. Dari keseluruhan 55 responden dalam penelitian ini, untuk pernyataan proses pengambilan keputusan di perusahaan ini transparan (X2.1), sebanyak 29 responden (53%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (25%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 9 responden (16%) dan sebanyak 3 responden (6%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan kebijakan dan aturan kerja di perusahaan ini sangat jelas (X2.2), sebanyak 36 responden (65%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (25%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden (8%) dan sebanyak 1 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan pembagian kerja antar karyawan di perusahaan ini tidak diskriminatif (X2.3), sebanyak 33 responden (60%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (27%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden (9%) dan sebanyak 2 responden (4%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan pengaturan unit kerja di perusahaan ini tertata rapi (X2.4), sebanyak 33 responden (60%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 12 responden (22%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 responden (14%) dan sebanyak 2 responden (4%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan ini, mendukung untuk lebih kreatif dalam bekerja (X2.5), sebanyak 38 responden (69%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden (20%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju

sebanyak 6 responden (11%). Untuk pernyataan sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan ini, mendukung untuk lebih kreatif dalam bekerja (X2.6), sebanyak 32 responden (58%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (25%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 responden (13%) dan sebanyak 2 responden (4%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki standar kinerja yang jelas (X2.7), sebanyak 34 responden (62%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (27%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden (9%) dan sebanyak 1 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan prasarana yang memadai, membuat giat bekerja (X2.8), sebanyak 32 responden (58%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 17 responden (31%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden (9%) dan sebanyak 1 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan jika memiliki keahlian dan pengetahuan yang baik, maka kesempatan untuk dipromosikan sebagai manajer sangat besar (X2.9), sebanyak 34 responden (62%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 17 responden (31%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 responden (5%) dan sebanyak 1 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan mendapat pengakuan atas prestasi kerja dari atasan (X2.10), sebanyak 33 responden (60%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 17 responden (31%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden (9%). Untuk pernyataan mendapat pengakuan atas prestasi kerja dari atasan (X2.11), sebanyak 32 responden (58%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (25%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden (9%) dan sebanyak 4 responden (8%)

yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan hubungan antar unit kerja di perusahaan ini berjalan harmonis (X2.12), sebanyak 31 responden (56%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (25%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden (11%) dan sebanyak 4 responden (8%) yang menyatakan tidak setuju.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan proses pengambilan keputusan di perusahaan ini transparan dengan jumlah 43 orang atau sebesar 79% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan kebijakan dan aturan kerja di perusahaan ini sangat jelas dengan jumlah 50 orang atau sebesar 90% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan pembagian kerja antar karyawan di perusahaan ini tidak diskriminatif dengan jumlah 48 orang atau sebesar 87% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan pengaturan unit kerja di perusahaan ini tertata rapi dengan jumlah 45 orang atau sebesar 82% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan ini, mendukung untuk lebih kreatif dalam bekerja dengan jumlah 49 orang atau sebesar 89% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini sangat sistematis dengan jumlah 46 orang atau sebesar 83% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki standar kinerja yang jelas dengan jumlah 49 orang atau sebesar 89% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan prasarana yang memadai, membuat giat bekerja dengan jumlah 49 orang atau sebesar 89% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan jika memiliki keahlian dan pengetahuan yang baik, maka kesempatan untuk dipromosikan sebagai manajer sangat besar

dengan jumlah 51 orang atau sebesar 93% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan mendapat pengakuan atas prestasi kerja dari atasan dengan jumlah 50 orang atau sebesar 91% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan di perusahaan ini sangat mengedepankan kerja sama tim dengan jumlah 46 orang atau sebesar 83% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan hubungan antar unit kerja di perusahaan ini berjalan harmonis dengan jumlah 45 orang atau sebesar 81% menyatakan setuju maupun sangat setuju.

Tabel 4.3
Variabel *Reward* (X3)

Pernyataan	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Gaji yang diterima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	4	7%
	Kurang Setuju (KS)	6	11%
	Setuju (S)	29	53%
	Sangat Setuju (SS)	16	29%
Total		55	100%
Mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	3	5%
	Kurang Setuju (KS)	5	9%
	Setuju (S)	34	62%
	Sangat Setuju (SS)	13	24%
Total		55	100%
Perusahaan memberikan <i>reward</i> jika dapat disiplin dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Kurang Setuju (KS)	2	4%
	Setuju (S)	34	62%
	Sangat Setuju (SS)	19	34%
Total		55	100%
Mendapatkan promosi jabatan ketika mencapai sasaran	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Kurang Setuju (KS)	2	4%
	Setuju (S)	35	64%
	Sangat Setuju (SS)	18	32%
Total		55	100%

Rekan kerja menghormati sebagai karyawan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Kurang Setuju (KS)	4	7%
	Setuju (S)	28	51%
	Sangat Setuju (SS)	23	42%
Total		55	100%
Akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika diakui sebagai karyawan terbaik	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Kurang Setuju (KS)	5	9%
	Setuju (S)	28	51%
	Sangat Setuju (SS)	22	40%
Total		55	100%
Insentif yang diberikan mendorong untuk disiplin bekerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Kurang Setuju (KS)	5	9%
	Setuju (S)	35	64%
	Sangat Setuju (SS)	15	27%
Total		55	100%
Ketika pensiun perusahaan sudah menyiapkan dana pensiun	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	2	4%
	Kurang Setuju (KS)	6	11%
	Setuju (S)	33	50%
	Sangat Setuju (SS)	14	25%
Total		55	100%
Tunjangan yang diterima sesuai dengan kebutuhan keluarga	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	3	6%
	Kurang Setuju (KS)	5	9%
	Setuju (S)	33	60%
	Sangat Setuju (SS)	14	25%
Total		55	100%
Tunjangan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diemban	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Kurang Setuju (KS)	4	7%
	Setuju (S)	29	53%
	Sangat Setuju (SS)	22	40%
Total		55	100%

Sumber Data: Data primer diolah oleh penulis, 2024

Tabel di atas menampilkan pernyataan kuisisioner tentang variabel. Dari keseluruhan 55 responden dalam penelitian ini, untuk pernyataan gaji yang diterima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan (X3.1), sebanyak 29 responden (53%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 16 responden (29%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden (11%) dan sebanyak 4 responden (7%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji (X3.2), sebanyak 34 responden (62%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 13 responden (24%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden (9%) dan sebanyak 3 responden (5%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan perusahaan memberikan *reward* jika dapat disiplin dalam bekerja (X3.3), sebanyak 34 responden (62%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 19 responden (34%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 responden (4%). Untuk pernyataan mendapatkan promosi jabatan ketika mencapai sasaran (X3.4), sebanyak 35 responden (64%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 18 responden (32%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 responden (4%). Untuk pernyataan rekan kerja menghormati sebagai karyawan (X3.5), sebanyak 28 responden (51%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 23 responden (42%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden (7%). Untuk pernyataan akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika diakui sebagai karyawan terbaik (X3.6), sebanyak 28 responden (51%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 22 responden (40%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden (9%). Untuk pernyataan insentif yang diberikan mendorong untuk disiplin bekerja (X3.7), sebanyak 35 responden (64%) yang

menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (27%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden (9%). Untuk pernyataan ketika pensiun perusahaan sudah menyiapkan dana pensiun (X3.8), sebanyak 33 responden (60%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (25%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden (11%) dan sebanyak 2 responden (4%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan tunjangan yang diterima sesuai dengan kebutuhan keluarga (X3.9), sebanyak 33 responden (60%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (25%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden (9%) dan sebanyak 3 responden (6%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan tunjangan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diemban (X3.10), sebanyak 29 responden (53%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 22 responden (40%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden (7%).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan gaji yang diterima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan dengan jumlah 45 orang atau sebesar 82% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji dengan jumlah 47 orang atau sebesar 86% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan perusahaan memberikan *reward* jika dapat disiplin dalam bekerja dengan jumlah 53 orang atau sebesar 96% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan mendapatkan promosi jabatan ketika mencapai sasaran dengan jumlah 53 orang atau sebesar 96% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan rekan kerja menghormati sebagai karyawan dengan jumlah 51

orang atau sebesar 93% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika diakui sebagai karyawan terbaik dengan jumlah 50 orang atau sebesar 91% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan insentif yang diberikan mendorong untuk disiplin bekerja dengan jumlah 50 orang atau sebesar 91% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan ketika pensiun perusahaan sudah menyiapkan dana pensiun dengan jumlah 47 orang atau sebesar 85% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan tunjangan yang diterima sesuai dengan kebutuhan keluarga dengan jumlah 47 orang atau sebesar 85% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan tunjangan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diemban dengan jumlah 51 orang atau sebesar 93% menyatakan setuju maupun sangat setuju.

Tabel 4.4
Variabel *Employee Work Discipline* (Y)

Pernyataan	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	4	7%
	Kurang Setuju (KS)	5	9%
	Setuju (S)	29	53%
	Sangat Setuju (SS)	17	31%
Total		55	100%
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dari yang diinginkan atasan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	4	8%
	Kurang Setuju (KS)	10	18%
	Setuju (S)	30	54%
	Sangat Setuju (SS)	11	20%
Total		55	100%
Selalu menjaga peralatan kantor dengan baik	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	2	3%

	Kurang Setuju (KS)	7	13%
	Setuju (S)	35	64%
	Sangat Setuju (SS)	11	20%
Total		55	100%
Menggunakan peralatan kantor sesuai kebutuhan dengan baik	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	4	8%
	Kurang Setuju (KS)	6	11%
	Setuju (S)	31	56%
	Sangat Setuju (SS)	14	25%
Total		55	100%
Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dari kantor dengan tanggung jawab yang tinggi	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	2	3%
	Kurang Setuju (KS)	4	8%
	Setuju (S)	32	58%
	Sangat Setuju (SS)	17	31%
Total		55	100%
Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab yang tinggi	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	3	6%
	Kurang Setuju (KS)	6	11%
	Setuju (S)	31	56%
	Sangat Setuju (SS)	15	27%
Total		55	100%
Selalu mematuhi peraturan kantor dengan tertib	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	6	11%
	Kurang Setuju (KS)	7	13%
	Setuju (S)	28	51%
	Sangat Setuju (SS)	14	25%
Total		55	100%
Bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan kantor	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	3	6%
	Kurang Setuju (KS)	5	9%
	Setuju (S)	31	56%
	Sangat Setuju (SS)	16	29%
Total		55	100%

Sumber Data: Data primer diolah oleh penulis, 2024

Tabel di atas menampilkan pernyataan kuisisioner tentang variabel disiplin kerja. Dari keseluruhan 55 responden dalam penelitian ini, untuk pernyataan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja (Y.1), sebanyak 29 responden (53%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 17 responden (31%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden (9%) dan sebanyak 4 responden (7%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dari yang diinginkan atasan (Y.2), sebanyak 30 responden (54%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden (20%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 responden (18%) dan sebanyak 4 responden (8%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan selalu menjaga peralatan kantor dengan baik (Y.3), sebanyak 35 responden (64%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden (20%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 responden (13%) dan sebanyak 2 responden (3%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan menggunakan peralatan kantor sesuai kebutuhan dengan baik (Y.4), sebanyak 31 responden (56%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (25%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden (11%) dan sebanyak 4 responden (8%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dari kantor dengan tanggung jawab yang tinggi (Y.5), sebanyak 32 responden (58%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 17 responden (31%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden (8%) dan sebanyak 2 responden (3%) menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab yang tinggi (Y.6), sebanyak 31 responden (56%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden

(27%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden (11%) dan sebanyak 3 responden (6%) menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan selalu mematuhi peraturan kantor dengan tertib (Y.7), sebanyak 28 responden (51%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (25%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 responden (13%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden (11%). Untuk pernyataan bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan kantor (Y.8), sebanyak 31 responden (56%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 16 responden (29%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden (9%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden (6%).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja dengan jumlah 46 orang atau sebesar 84% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dari yang diinginkan atasan dengan jumlah 41 orang atau sebesar 74% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan selalu menjaga peralatan kantor dengan baik dengan jumlah 46 orang atau sebesar 84% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan menggunakan peralatan kantor sesuai kebutuhan dengan baik dengan jumlah 45 orang atau sebesar 81% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dari kantor dengan tanggung jawab yang tinggi dengan jumlah 49 orang atau sebesar 89% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab yang tinggi dengan jumlah 46 orang atau sebesar 83% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan

selalu mematuhi peraturan kantor dengan tertib dengan jumlah 42 orang atau sebesar 76% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan kantor dengan jumlah 47 orang atau sebesar 85% menyatakan setuju maupun sangat setuju.

Tabel 4.5
Variabel *Supervision*

Pernyataan	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Mampu melakukan aktivitas sesuai dengan standar Perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	4	8%
	Kurang Setuju (KS)	6	11%
	Setuju (S)	31	56%
	Sangat Setuju (SS)	14	25%
Total		55	100%
Selalu bekerja sesuai dengan ketentuan standar perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	3	6%
	Kurang Setuju (KS)	7	13%
	Setuju (S)	31	56%
	Sangat Setuju (SS)	14	25%
Total		55	100%
Pengawas menilai hasil kerja yang sudah dikerjakan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	2	4%
	Kurang Setuju (KS)	10	18%
	Setuju (S)	30	54%
	Sangat Setuju (SS)	13	24%
Total		55	100%
Hasil kerja dinilai dari laporan hasil kerja yang sudah dikerjakan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	6	9%
	Kurang Setuju (KS)	8	13%
	Setuju (S)	30	54%
	Sangat Setuju (SS)	12	22%
Total		55	100%
Pengawas melakukan perbandingan hasil kerja karyawan untuk menghindari	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	2	4%
	Kurang Setuju (KS)	6	11%
	Setuju (S)	32	58%
	Sangat Setuju (SS)	15	27%

adanya penyimpangan pedoman perusahaan yang ditetapkan			
Total		55	100%
Pengawas melakukan perbandingan antara hasil kerja dengan standar pedoman perusahaan yang ditetapkan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	7	13%
	Kurang Setuju (KS)	8	15%
	Setuju (S)	26	47%
	Sangat Setuju (SS)	14	25%
Total		55	100%
Pengawas melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja karyawan yang kurang sesuai dengan standar Perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	5	9%
	Kurang Setuju (KS)	8	15%
	Setuju (S)	27	49%
	Sangat Setuju (SS)	15	27%
Total		55	100%
Pengawas bisa saja merubah standar yang ada untuk mencapai tujuan yang lebih baik sehingga penyimpangan dapat dihindari	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	3	6%
	Kurang Setuju (KS)	6	11%
	Setuju (S)	31	56%
	Sangat Setuju (SS)	15	27%
Total		55	100%

Sumber Data: Data primer diolah oleh penulis, 2024

Tabel di atas menampilkan pernyataan kuisisioner tentang variabel *supervision*. Dari keseluruhan 55 responden dalam penelitian ini, untuk pernyataan mampu melakukan aktivitas sesuai dengan standar perusahaan (Z.1), sebanyak 31 responden (56%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (25%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden (11%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden (8%). Untuk pernyataan selalu bekerja sesuai dengan ketetapan standar perusahaan (Z.2), sebanyak 31 responden (56%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (25%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 responden

(13%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden (6%). Untuk pernyataan pengawas menilai hasil kerja yang sudah dikerjakan (Z.3), sebanyak 30 responden (54%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (25%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 responden (18%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden (4%). Untuk pernyataan hasil kerja dinilai dari laporan hasil kerja yang sudah dikerjakan (Z.4), sebanyak 30 responden (54%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 12 responden (22%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 responden (13%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden (9%). Untuk pernyataan pengawas melakukan perbandingan hasil kerja karyawan untuk menghindari adanya penyimpangan pedoman perusahaan yang ditetapkan (Z.5), sebanyak 32 responden (58%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (27%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden (11%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden (4%). Untuk pernyataan pengawas melakukan perbandingan hasil kerja dengan standar pedoman perusahaan yang ditetapkan (Z.6), sebanyak 26 responden (47%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (25%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 responden (15%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden (13%). Untuk pernyataan pengawas melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja karyawan yang kurang sesuai dengan standar perusahaan (Z.7), sebanyak 27 responden (49%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (27%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 responden (15%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden (9%). Untuk pernyataan pengawas bisa saja merubah standar yang ada untuk mencapai tujuan yang lebih baik sehingga

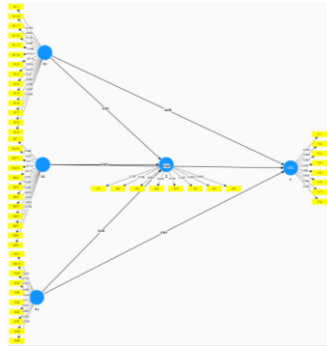
penyimpangan dapat dihindari (Z.8), sebanyak 31 responden (56%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (27%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan sisanya yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden (11%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden (6%).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan mampu melakukan aktivitas sesuai dengan standar perusahaan dengan jumlah 45 orang atau sebesar 81% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan selalu bekerja sesuai dengan ketentuan standar perusahaan dengan jumlah 45 orang atau sebesar 81% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan pengawas menilai hasil kerja yang sudah dikerjakan dengan jumlah 43 orang atau sebesar 78% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan hasil kerja dinilai dari laporan hasil kerja yang sudah dikerjakan dengan jumlah 42 orang atau sebesar 78% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan pengawas melakukan perbandingan hasil kerja karyawan untuk menghindari adanya penyimpangan pedoman perusahaan yang ditetapkan dengan jumlah 47 orang atau sebesar 85% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan pengawas melakukan perbandingan hasil kerja dengan standar pedoman perusahaan yang ditetapkan dengan jumlah 40 orang atau sebesar 72% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan pengawas melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja karyawan yang kurang sesuai dengan standar perusahaan dengan jumlah 42 orang atau sebesar 76% menyatakan setuju maupun sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan pengawas bisa saja merubah standar yang ada untuk mencapai tujuan yang lebih baik sehingga penyimpangan dapat dihindari dengan jumlah 46 orang atau sebesar 83% menyatakan setuju maupun sangat setuju.

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas diartikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dan menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur.¹⁹⁸ Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} 0,600. Berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil uji validitas variabel *Physical Work Enviroment*, *Non-Physical Work Enviroment*, *Reward*, *Employee Work Discipline* dan *Supervision* dapat dilihat dari gambar dan tabel dibawah ini:



Gambar 4.4

Hasil Uji Validitas

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel *Physical Work Enviroment* (X1)

Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,785	0,600	Valid
2	0,718	0,600	Valid
3	0,839	0,600	Valid
4	0,833	0,600	Valid
5	0,871	0,600	Valid
6	0,822	0,600	Valid
7	0,856	0,600	Valid
8	0,867	0,600	Valid

¹⁹⁸ Jogianto, Hartono Jogianto. 146.

9	0,807	0,600	Valid
10	0,820	0,600	Valid
11	0,736	0,600	Valid
12	0,885	0,600	Valid
13	0,849	0,600	Valid
14	0,813	0,600	Valid

Sumber Data: Data diolah penulis (SmartPLS 4, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, peneliti membuat 14 butir pernyataan yang disebar secara langsung, didapat 14 pernyataan dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan r_{tabel} yaitu 0,600 dengan demikian dikatakan valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel *Non-Physical Work Enviroment* (X2)

Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,842	0,600	Valid
2	0,819	0,600	Valid
3	0,781	0,600	Valid
4	0,830	0,600	Valid
5	0,878	0,600	Valid
6	0,852	0,600	Valid
7	0,870	0,600	Valid
8	0,793	0,600	Valid
9	0,775	0,600	Valid
10	0,727	0,600	Valid
11	0,617	0,600	Valid
12	0,719	0,600	Valid

Sumber Data: Data diolah penulis (SmartPLS 4, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, peneliti membuat 12 butir pernyataan yang disebar secara langsung, didapat 12 pernyataan dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan r_{tabel} yaitu 0,600 dengan demikian dikatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel *Reward* (X3)

Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,691	0,600	Valid
2	0,753	0,600	Valid
3	0,860	0,600	Valid
4	0,849	0,600	Valid

5	0,812	0,600	Valid
6	0,801	0,600	Valid
7	0,882	0,600	Valid
8	0,683	0,600	Valid
9	0,769	0,600	Valid
10	0,718	0,600	Valid

Sumber Data: Data diolah penulis (SmartPLS 4, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, peneliti membuat 10 butir pernyataan yang disebar secara langsung, didapat 10 pernyataan dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan r_{tabel} yaitu 0,600 dengan demikian dikatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Work Discipline* (Y)

Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,800	0,600	Valid
2	0,682	0,600	Valid
3	0,789	0,600	Valid
4	0,832	0,600	Valid
5	0,846	0,600	Valid
6	0,836	0,600	Valid
7	0,840	0,600	Valid
8	0,686	0,600	Valid

Sumber Data: Data diolah penulis (SmartPLS 4, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, peneliti membuat 8 butir pernyataan yang disebar secara langsung, didapat 8 pernyataan dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan r_{tabel} yaitu 0,600 dengan demikian dikatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel *Supervision* (Z)

Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,767	0,600	Valid
2	0,720	0,600	Valid
3	0,654	0,600	Valid
4	0,630	0,600	Valid
5	0,770	0,600	Valid

6	0,627	0,600	Valid
7	0,658	0,600	Valid
8	0,686	0,600	Valid

Sumber Data: Data diolah penulis (SmartPLS 4, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, peneliti membuat 8 butir pernyataan yang disebar secara langsung, didapat 8 pernyataan dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan r_{tabel} yaitu 0,600 dengan demikian dikatakan valid. Berikut adalah tabel *outer loading*:

Tabel 4.11
Outer Loading

Indikator	Physical Work Environment (X1)	Non-Physical Work Environment (X2)	Reward (X3)	Employee Work Discipline (Y)	Supervision (Z)
X1.1	0,785				
X1.2	0,718				
X1.3	0,839				
X1.4	0,833				
X1.5	0,871				
X1.6	0,822				
X1.7	0,856				
X1.8	0,867				
X1.9	0,807				
X1.10	0,820				
X1.11	0,736				
X1.12	0,885				
X1.13	0,849				
X1.14	0,813				
X2.1		0,842			
X2.2		0,819			
X2.3		0,781			
X2.4		0,830			
X2.5		0,878			
X2.6		0,852			
X2.7		0,870			
X2.8		0,793			

X2.9		0,775			
X2.10		0,727			
X2.11		0,617			
X2.12		0,719			
X3.1			0,691		
X3.2			0,753		
X3.3			0,860		
X3.4			0,849		
X3.5			0,812		
X3.6			0,801		
X3.7			0,882		
X3.8			0,683		
X3.9			0,769		
X3.10			0,718		
Y.1				0,800	
Y.2				0,682	
Y.3				0,789	
Y.4				0,832	
Y.5				0,846	
Y.6				0,836	
Y.7				0,840	
Y.8				0,686	
Z.1					0,767
Z.2					0,720
Z.3					0,654
Z.4					0,630
Z.5					0,770
Z.6					0,627
Z.7					0,658
Z.8					0,686

Sumber Data: Data diolah penulis (SmartPLS 4, 2024)

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.11, diketahui bahwa masing-masing item kuesioner penelitian terdapat 52 indikator variabel yang mempunyai nilai *outer loading* > 0,600 sehingga seluruh item kuesioner valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diartikan sebagai konsistensi antar pengukuran-pengukuran secara berurutan. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan dari pengukurannya. Reliabilitas berhubungan dengan akurasi dan konsistensi suatu alat ukur.¹⁹⁹ Dalam penelitian ini untuk menentukan kuisisioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *composite reability* $> 0,600$ dan *cronbach's alpha* (α). Kuisisioner reliabel jika *cronbach's alpha* (α) dan *composite reability* $> 0,600$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau $< 0,600$. Hasil pengujian reliabilitas instrumen menggunakan alat bantu aplikasi statistik SmartPLS 4.

1) *Composite Reability*

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel.²⁰⁰ Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,600$. Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.12

Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Physical Work Enviroment</i> (X1)	0,964
<i>Non-Physical Work Enviroment</i> (X2)	0,946
<i>Reward</i> (X3)	0,930
<i>Employee Work Discipline</i> (Y)	0,914
<i>Supervision</i> (Z)	0,843

Sumber Data: Data diolah penulis (SmartPLS 4, 2024)

Berdasarkan data tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $> 0,600$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite*

¹⁹⁹ Ibid. 147.

²⁰⁰ Ibid. 148.

reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

2) *Cronbach Alpha*

Kuesioner reliabel jika *cronbach's alpha* (α) > 0,600 dan tidak reliabel jika sama dengan atau < 0,600.²⁰¹ Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Physical Work Environment* (X1)

<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
0,964	Reliabel

Sumber Data: Data diolah penulis (SmartPLS 4, 2024)

Dari data di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,964 > 0,600, hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan dianggap reliabel.

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Non-Physical Work Environment* (X2)

<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
0,954	Reliabel

Sumber Data: Data diolah penulis (SmartPLS 4, 2024)

Dari data di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,954 > 0,600, hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan dianggap reliabel.

Tabel 4.15

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Reward* (X3)

<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
0,937	Reliabel

²⁰¹ Ibid. 149.

Sumber Data: Data diolah penulis (SmartPLS 4, 2024)

Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* (α) sebesar $0,937 > 0,600$, hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan dianggap reliabel.

Tabel 4.16

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Employee Work Discipline* (Y)

<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
0,920	Reliabel

Sumber Data: Data diolah penulis (SmartPLS 4, 2024)

Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* (α) sebesar $0,920 > 0,600$, hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan dianggap reliabel.

Tabel 4.17

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Supervision* (Z)

<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
0,846	Reliabel

Sumber Data: Data diolah penulis (SmartPLS 4, 2024)

Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* (α) sebesar $0,846 > 0,600$, hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan dianggap reliabel.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung masing-masing variabel bebas dengan t tabel dengan derajat kesalahan 5% dengan nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96 menggunakan aplikasi SmartPLS 4.²⁰² Kriteria penerimaan hipotesis adalah ketika t-statistik $> 1,96$ dan

²⁰² Ibid. 28.

P-Value $< 0,05$ dan jika t-statistik $< 1,96$ dan P-Value $> 0,05$ hipotesis ditolak. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji T

Hipotesis	Pengaruh	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (10/STDEV)	P-Values
H ₁	X1->Y	0,803	0,814	0,067	11,925	0,000
H ₂	X2->Y	0,804	0,871	0,253	3,171	0,002
H ₃	X3->Y	0,704	0,761	0,249	2,821	0,005

Sumber Data: Data diolah penulis (SmartPLS 4, 2024)

Hipotesis pada penelitian ini menguji apakah *physical work environment* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *employee work discipline*, menguji apakah *non-physical work environment* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *employee work discipline*, menguji apakah *reward* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *employee work discipline*, menguji apakah *supervision* memediasi pengaruh antara *physical work environment* terhadap *employee work discipline*, menguji apakah *supervision* memediasi pengaruh antara *non-physical work environment* terhadap *employee work discipline* dan menguji apakah *supervision* memediasi pengaruh antara *reward* terhadap *employee work discipline*.

Hasil T-statistic $11,925 > 1,96$ dan P-Values $0,000 > 0,05$, hal tersebut membuktikan bahwa *physical work environment* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *employee work discipline*. Sehingga hipotesis pada penelitian ini didukung. Hal tersebut membuktikan bahwa *physical work environment* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *employee work discipline*.

Hasil T-Statistic $3,171 > 1,96$ dan P-Values $0,002 < 0,05$ hal tersebut membuktikan bahwa *non-physical work environment* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *employee work discipline*. Sehingga hipotesis

pada penelitian ini didukung. Hal tersebut membuktikan bahwa *non-physical work environment* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *employee work discipline*.

Hasil T-Statistic $2,821 > 1,96$ dan P-Values $0,005 < 0,05$ hal tersebut membuktikan bahwa *reward* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *employee work discipline*. Sehingga hipotesis pada penelitian ini didukung. Hal tersebut membuktikan bahwa *reward* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *employee work discipline*.

b. Uji Mediasi

Uji ini digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh variabel intervening atau mediasi yang digunakan dalam metode analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis jalur yaitu penggunaan analisis regresi untuk menaksir atau memperkirakan hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori dan menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak, penerimaan hipotesis adalah ketika t-statistik $> 1,96$ dan P-Value $< 0,05$ dan jika t-statistik $< 1,96$ dan P-Value $> 0,05$ hipotesis ditolak menggunakan aplikasi SmartPLS 4.²⁰³ Berikut adalah hasil uji mediasi:

Tabel 4.19
Hasil Uji Mediasi

Hipotesis	Pengaruh	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (10/STDEV)	P-Values
H ₁	X1->Z->Y	0,375	0,416	0,164	2,289	0,022
H ₂	X2->Z->Y	0,461	0,458	0,233	1,977	0,048
H ₃	X3->Z->Y	0,320	0,303	0,141	2,271	0,023

Sumber Data: Data diolah penulis (SmartPLS 4, 2024)

Hasil T-Statistic $2,289 > 1,96$ dan P-Values $0,022 < 0,05$ hal tersebut membuktikan bahwa *supervision* memediasi pengaruh antara *physical work environment*

²⁰³ Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. 249.

terhadap *employee work discipline*. Sehingga hipotesis pada penelitian ini didukung. Hal tersebut membuktikan bahwa *supervision* memediasi pengaruh antara *physical work environment* terhadap *employee work discipline*.

Hasil T-Statistic $1,977 > 1,96$ dan P-Values $0,048 < 0,05$ hal tersebut membuktikan bahwa *supervision* memediasi pengaruh antara *non-physical work environment* terhadap *employee work discipline*. Sehingga hipotesis pada penelitian ini didukung. Hal tersebut membuktikan bahwa *supervision* memediasi pengaruh antara *non-physical work environment* terhadap *employee work discipline*.

Hasil T-Statistic $2,271 > 1,96$ dan P-Values $0,023 < 0,05$ hal tersebut membuktikan bahwa *supervision* memediasi pengaruh antara *reward* terhadap *employee work discipline*. Sehingga hipotesis pada penelitian ini didukung. Hal tersebut membuktikan bahwa *supervision* memediasi pengaruh antara *reward* terhadap *employee work discipline*.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yang dapat dilihat melalui *Adjusted R Square* didalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.20

Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,763	0,749

Sumber Data: Data diolah penulis (SmartPLS 4, 2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,749. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *physical work environment*, *non-physical work environment* dan *reward* mampu memberikan penjelasan terhadap *employee work discipline* di PT. Cipta Niaga

Semesta Bandar Lampung sebesar 74,9%, sedangkan sisanya 25,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

5. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Pada tabel di bawah ini ditampilkan rekapitulasi dari hasil uji hipotesis penelitian:

Tabel 4.21

Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Keterangan
H ₁	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>physical work enviroment</i> (X1) terhadap <i>employee work discipline</i> (Y) pada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.	Didukung
H ₂	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>non-physical work enviroment</i> (X2) terhadap <i>employee work discipline</i> (Y) pada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.	Didukung
H ₃	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>reward</i> (X3) terhadap <i>employee work discipline</i> (Y) pada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.	Didukung
H ₄	<i>Supervision</i> memediasi pengaruh antara <i>physical work enviroment</i> terhadap <i>employee work discipline</i> pada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.	Didukung
H ₅	<i>Supervision</i> memediasi pengaruh antara <i>non-physical work enviroment</i> terhadap <i>employee work discipline</i> pada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.	Didukung
H ₆	<i>Supervision</i> memediasi pengaruh antara <i>reward</i> terhadap <i>employee work discipline</i> pada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.	Didukung

Sumber Data: Data diolah penulis (SmartPLS 4, 2024)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah diujikan sebelumnya menjelaskan bahwa hasil instrumen-instrumen data yang telah dijawab oleh responden untuk mengukur variabel independen yaitu *physical work enviroment*, *non-physical work enviroment* dan *reward* terhadap variabel dependen *employee work discipline* dan variabel mediasi yaitu *supervision* adalah valid dan reliabel, sehingga indikator dan item pertanyaan pada penelitian ini dapat digunakan dikemudian hari serta hasil yang telah diperoleh selanjutnya di analisis.

1. Pengaruh *Physical Work Enviroment* Terhadap *Employee Work Discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung

Physical work enviroment mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee work discipline*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* (O) 0,803 dari hasil ini didapatkan *physical work enviroment* secara positif berpengaruh terhadap *employee work discipline*. Nilai T-statistic $11,925 > 1,96$ dan P-Values $0,000 < 0,05$, hal tersebut membuktikan bahwa *physical work enviroment* secara signifikan berpengaruh terhadap *employee work discipline*. Oleh karena itu, H yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *physical work enviroment* (X2) terhadap *employee work discipline* (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung didukung. Hal tersebut membuktikan *physical work enviroment* terhadap *employee work discipline* di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja fisik semakin baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.²⁰⁴ Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja fisik penting mendapatkan perhatian dari perusahaan karena dilihat dari peranannya lingkungan kerja

²⁰⁴ Toatubun and Novadjaja, "The Ifluence Of Physical and Nonphysical Work (a Study at PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta)."

merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.²⁰⁵ Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.²⁰⁶ Dalam teori ini kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola sumber daya manusia diarahkan pada penyatuan elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian hasil kerja secara maksimal.²⁰⁷ Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Istilah manajemen biasa dikenal dalam ilmu ekonomi, yang memfokuskan pada keuntungan dan komoditas komersial.²⁰⁸ Hal ini sesuai dengan Sugiantara, Ardana²⁰⁹, Putra, Aprianti²¹⁰, Novita, Gistituati dan Anisah²¹¹ menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham²¹² menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

²⁰⁵ Ni Wayan Putri Gresida and Wayan Mudiarta Utama, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan,” *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 10 (2019): 5928–46.

²⁰⁶ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2004). 1.

²⁰⁷ Nel Arianty Julita, “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan,” *Ekonomi* 2, no. 2 (2019): 195–205.

²⁰⁸ *Ibid.* 198

²⁰⁹ Sugiantara and Ardana, “Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.”

²¹⁰ Putra and Aprianti, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Camat Lambitu Kabupaten Bima.”

²¹¹ Novita, Gistituati, and Anisah, “Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.”

²¹² Ilham, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong.”

Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat al-Qasas ayat 77:

وَأَتَّبِعْ فِي مِمَّا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q. S Al-Qasas:77).

Penafsiran menurut Az-Zuhaili adalah, gunakan harta melimpah, nikmat yang banyak yang diberikan Allah kepadamu untuk menaati Tuhanmu, mendekatkan diri kepada Allah dengan berbagai macam ibadah yang dengannya akan diperoleh pahala di dunia dan akhirat. Sungguh dunia adalah ladang untuk akhirat.²¹³ Penafsiran menurut Abdullah bin Muhammad adalah, gunakan apa yang dianugerahkan Allah kepadamu berupa harta yang melimpah dan kenikmatan yang panjang dalam berbuat taat kepada Rabbmu serta bertaqarub kepada-Nya dengan berbagai amal-amal yang dapat menghasilkan pahala di dunia dan akhirat.²¹⁴ Penafsiran menurut Shihab adalah, seseorang boleh menggunakan hartanya untuk tujuan kenikmatan duniawi selama hak Allah menyangkut harta telah dipenuhinya dan selama penggunaannya tidak melanggar ketentuan Allah.²¹⁵ Penafsiran menurut Abdullah bin Muhammad adalah, sesuatu yang dibolehkan oleh Allah di dalamnya berupa makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal dan pernikahan. Sesungguhnya Rabbmu memiliki hak, dirimu memiliki hak, keluargamu memiliki hak serta orang yang meminta

²¹³ Az-Zuhaili, *Al-Tafsīr Al-Munīr Fi "Aqīdah Wa Al-Syarī'ah Wa Al-Manhaj*. 428.

²¹⁴ Syaikh, *Lubab Al-Tafsīr Min Ibn Al-Kašīr*. 127.

²¹⁵ Shihab, *Tafsīr Al-Misbah*. 665.

kepadamu pun memiliki hak. Maka berikanlah setiap sesuatu sesuai haknya.²¹⁶ Penafsiran menurut Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy adalah, Berbuatlah ihsan kepada makhluk Allah, sebagaimana Allah telah berbuat ihsan kepadamu. Karena itu, bantulah makhluk Allah dengan harta dan perbuatamu, serta hadapilah mereka dengan muka yang jernih dan pergaulilah mereka dengan cara yang baik.²¹⁷ Penafsiran menurut Ahmad Muṣṭafā al-Marāgī adalah berbuat baiklah kepada makhluk Allah, sebagaimana Dia telah berbuat baik kepadamu dengan nikmatNya yang Dia limpahkan kepadamu, karena itu, tolonglah makhlukNya dengan harta dan kemuliaanmu, muka manismu, menemui mereka secara baik, dan memuji mereka tanpa sepengetahuan mereka.²¹⁸ Penafsiran menurut Ahmad Muṣṭafā al-Marāgī adalah dan janganlah kamu tumpukkan segenap kehendakmu untuk berbuat kerusakan di muka bumi dan berbuat buruk kepada makhluk Allah.²¹⁹ Penafsiran menurut Abdullah bin Muhammad adalah, janganlah semangatmu hanya menjadi perusak di muka bumi dan berbuat buruk kepada makhluk Allah. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.²²⁰ Penafsiran ayat diatas menunjukkan larangan berbuat kerusakan di bumi dan berbuat buruk kepada makhluk Allah SWT.²²¹

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam

²¹⁶ Syaikh, *Lubab Al-Tafsīr Min Ibn Al-Kaṣīr*. 128.

²¹⁷ Ash-Shiddieqy, *Tafsīr Al-Qur'an alMadjid Al-Nūr*. 381.

²¹⁸ Syarifuddin, "Hakikat Pendidikan."

²¹⁹ Shihab, *Tafsīr Al-Misbah*. 80.

²²⁰ Ash-Shiddieqy, *Tafsīr Al-Qur'an alMadjid Al-Nūr*. 170.

²²¹ Syaikh, *Lubab Al-Tafsīr Min Ibn Al-Kaṣīr*. 128.

semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. *Khalifah* menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. *Khalifah* mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Dalam manajemen bisnis syariah, lingkungan kerja fisik menuntut karyawan untuk dikondisikan selalu ingat Allah dan lebih menyadari bahwa kerja itu bernilai ibadah. Peran lingkungan kerja fisik adalah meningkatkan disiplin kerja karyawan. Islam menuntut manusia untuk menjalankan ibadah sebagaimana tujuan dari penciptaan manusia dan menjadi manusia yang bermanfaat bagi sesamanya. Suatu pekerjaan dapat bernilai ibadah jika pekerjaan itu membawa manfaat dan tidak melalaikan dari mengingat Allah. Suatu pekerjaan akan menempa manusia untuk menjadi pribadi yang lebih baik apabila didukung oleh lingkungan kerja fisik yang kondusif.²²²

Ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah SWT melarang untuk merusak lingkungan, dan justru sebaliknya yakni ayat tersebut menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan atau memelihara lingkungannya, serta kita dilarang berlaku semena-mena terhadap makhluk Allah SWT.²²³ Islam sebagai agama yang datang dari Allah memiliki peraturan hidup yang komprehensif dan universal. Syariat Islam tidak hanya mencakup aturan bagi sesama manusia, melainkan bagi sesama makhluk Allah yaitu manusia dengan alam sekitar atau lingkungan sekitar untuk bekerja dan saling tolong menolong. Lingkungan kerja dalam manajemen bisnis syariah adalah kelompok manusia yang saling mengisi dan saling melengkapi satu sama lain sesuai dengan perannya masing-

²²² Ibid. 8.

²²³ Semito, *Manajemen Personalia*. 183.

masing dengan menjaga lingkungan dan menggunakan nilai-nilai syariat Islam dalam pekerjaannya.²²⁴

2. Pengaruh *Non-Physical Work Enviroment* Terhadap *Employee Work Discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung

Non-physical work enviroment mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee work discipline*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* (O) 0,804 dari hasil ini didapatkan *non-physical work enviroment* secara positif berpengaruh terhadap *employee work discipline*. Nilai T-statistic $3,171 > 1,96$ dan P-Values $0,002 < 0,05$, hal tersebut membuktikan bahwa *non-physical work enviroment* secara signifikan berpengaruh terhadap *employee work discipline*. Oleh karena itu, H_2 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *non-physical work enviroment* (X2) terhadap *employee work discipline* (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung didukung. Hal tersebut membuktikan *non-physical work enviroment* secara signifikan berpengaruh terhadap *employee work discipline*. Lingkungan kerja non fisik dapat menciptakan suasana yang nyaman untuk bekerja. Karena jika hubungan kerja terjalin dengan baik maka karyawan akan merasa dirinya menjadi bagian dari perusahaan tersebut.²²⁵ Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi pegawai. Untuk mengelola hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan yaitu pengaturan waktu, tahu posisi diri, memahami dampak kata-

²²⁴ Junianto, Maroah, and Mochklas, "Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Azka Mulia International."

²²⁵ Fauziyyah and Rohyani, "Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen."

kata atau tindakan pada diri orang lain. Penerapan hubungan kerja yang baik antar pegawai akan terlihat pada suasana kerja sebagai berikut: Tidak terdapat konflik antar pegawai, setiap pegawai bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya, setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan, pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman dan adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai.²²⁶ Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.²²⁷ Dalam teori ini kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola sumber daya manusia diarahkan pada penyatuan elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian hasil kerja secara maksimal.²²⁸ Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Istilah manajemen biasa dikenal dalam ilmu ekonomi, yang memfokuskan pada keuntungan dan komoditas komersial.²²⁹ Hal ini sejalan dengan penelitian Sulistyanyingsih²³⁰,

²²⁶ Aprianti Aprianti and Wulandari Wulandari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima," *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)* 2, no. 2 (2022): 246–53, <https://doi.org/10.56870/ambitek.v2i2.54>.

²²⁷ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2004). 1.

²²⁸ Nel Arianty Julita, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan," *Ekonomi* 2, no. 2 (2019): 195–205.

²²⁹ *Ibid.* 198

²³⁰ Sulistyanyingsih, "Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan."

Wahyuningrum, Sudarso, Jumi²³¹, Adhitya, Afiandi dan Lubis²³² menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Fitriani, Nurlaela, dan Sudarwadi²³³ menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Dalam firman Allah Al-Qur'an surat Al-A'raaf ayat 56 yaitu:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ
رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ٥٦

Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik. (QS. Al-A'raaf:56).

Menurut Tafsir Al-Misbah, ayat ini melarang melakukan pengrusakan di bumi. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelampauan batas. Kata *muhsinin* merupakan bentuk jamak dari kata *muhsin*, bagi seorang manusia sifat *muhsin* menggambarkan puncak dari kebaikan yang dapat dicapai. Yaitu, pada saat ia memandang dirinyapada orang lain, sehingga ia memberi untuk orang lain apa yang harusnya dia ambil sendiri. Sedangkan ihsan terhadap Allah adalah leburnya diri manusia sehingga ia hanya “melihat” Allah SWT karena itu, ihsan seorang manusia terhadap sesama manusia adalah bahwa ia tidak melihat lagi dirinya dan hanya melihat orang lain. Siapa yang melihat dirinya pada posisi kebutuhan orang lain dan tidak melihat dirinya pada saat beribadah kepada Allah SWT, maka dia itulah yang dinamai *muhsin*, dan ketika itu dia telah mencapai puncak dalam segala amalnya.

²³¹ Wahyuningrum, Sudarso, and Jumi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.”

²³² Adhitya, Afiandi, and Lubis, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.”

²³³ Fitriani, Nurlaela, and Sudarwadi, “Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru Smk Negeri 1 Manokwari.”

Seorang *muhsin* lebih tinggi kedudukannya dari seseorang yang adil, karena orang adil menuntut semua haknya dan tidak menahan hal oranglain, yaitu ia memberikan sesuai dengan kadar yang sebenarnya. Sedangkan orang yang *muhsin* memberikan lebih banyak daripada yang seharusnya dia berikan dan rela menerima apa yang kurang dari haknya. Merujuk pendekatan rahmat yang berbentuk *mu'anas/feminin*. Namun ada beberapa yang mengkritik tentang hal ini, menurut mereka hal ini bertentangan dengan kaidah kebahasaan “sifat harus sesuai yang disifatinya: kalau yang disifatinya *muannas/feminin*, sifatnya pun harus demikian.” Yang demikian itu ketetapan perumusan bahasa Arab. Para pengkritik lupa, bahwa kaidah bahasa disusun sesudah diturunkannya Al-Qur'an. Untuk menjelaskannya, terlebih dahulu harus diingat bahwa limpahan karunia Allah SWT beraneka ragam, bukan hanya sekedar bentuk rahmat, tetapi juga menyangkup banyak hal. Kenapa kata *qarib* di atas tidak berbentuk *mu'anas*? Ada banyak yang kemukakan oleh para pakar. Jika kita berkata Maha Pengasih bahwa, Dia Maha Pemberi rizki, dan sebagainya. Satu-satunya kata yang mencakup seluruh sifat-sifat Allah Yang Maha sempurna itu adalah nama zat-Nya yaitu Allah SWT. Dari sini, ketika penggunaan kata *qarib*, seakan-akan hendak menyatakan bahwa kedekatan yang diperoleh orang *muhsin* itu bukan kedekatan rahmat-Nya, tetapi kedekatan Allah dengan sifat-sifat agung-Nya. Dari sinilah kata *qarib* pada hakikatnya tidak dikaitkan dengan rahmat, tetapi dengan Allah SWT. Dan karena Allah bersifat *mudzakkar/maskulin*, tentu saja kata *qarib* pun harus bersifat *mudzakkar*.²³⁴ Alam semesta diciptakan oleh Allah SWT dalam keadaan yang sangat harmonis, serasi, serta memenuhi kebutuhan makhluk. Allah telah menjadikannya baik, bahkan Allah swt memerintahkan hamba-hamba-Nya untuk memperbaikinya. Salah satu bentuk perbaikan yang dilakukan oleh Allah adalah dengan mengutus para Nabi untuk meluruskan dan memperbaiki kehidupan

²³⁴ Shihab, *Tafsir Al-Misbah*. 144-145.

yang kacau dalam masyarakat. Merusak setelah diperbaiki jauh lebih buruk dari pada merusaknya sebelum diperbaiki atau pada saat buruk. Karena itu, ayat ini secara tegas menggaris bawahi larangan tersebut, walaupun tentunya memperoleh kerusakan atau merusak yang baik amat tercela.²³⁵

Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung terciptanya disiplin kerja yang baik seperti tantangan, keterlibatan dan kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu untuk ide-ide baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar pendapat, suasana yang santai, tingkat saling percaya dan keterbukaan. Dengan dimensi lingkungan kerja seperti tersebut di atas memberi peluang semua unsur manajemen dapat berfungsi seperti yang diharapkan. Pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik apabila kondisi non-fisik lingkungan tidak memadai. Sebaliknya, pada kondisi kerja yang kurang baik, berisik, dan kotor maka karyawan akan merasa ada hambatan dalam melakukan pekerjaannya. Konflik yang terjadi di lingkungan kerja kerap kali berpengaruh besar terhadap kinerja perusahaan, baik konflik antar para pekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus baik supaya disiplin kerja karyawan lebih maksimal.²³⁶ Dalam manajemen bisnis syariah, dengan lingkungan kerja non fisik, diharapkan seseorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugas-tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Sesungguhnya Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan melarang umatnya dalam hal bermalas-malasan, karena sesungguhnya Allah tidak akan merubah umatnya apabila dia tidak merubahnya sendiri, keberhasilan seseorang tidak tergantung dari kaya tidaknya orang tua melainkan dari

²³⁵ Ibid. 146.

²³⁶ Muhammad, *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural*. 19-20.

diri mereka sendiri jika mau bersungguh-sungguh.²³⁷ Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap setiap perusahaan tertentu akan berbeda-beda, tetapi perusahaan yang akan berkembang dengan baik pada umumnya adalah perusahaan yang selalu melakukan inovasi dan kreatifitas tiada henti. Setiap orang akan menghabiskan waktu untuk bekerja dari pada melakukan hal lainnya. Dalam bekerja seseorang akan berdampingan dengan banyak orang. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu lingkungan kerja juga perlu dibina dan diolah sebaik mungkin agar dapat memberikan suasana yang nyaman untuk para karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi yang berdampak pada psikologis karyawan. Hal ini dapat menjadi sebuah faktor yang merugikan bagi sebuah perusahaan bila disiplin kerja menurun, akibatnya tujuan perusahaan akan sulit tercapai.²³⁸

3. Pengaruh *Reward* Terhadap *Employee Work Discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung

Reward mempunyai pengaruh signifikan terhadap *employee work discipline*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* (O) 0,704 dari hasil ini didapatkan *reward* secara positif berpengaruh terhadap *employee work discipline*. Nilai T-statistic 2,821 > 1,96 dan P-Values 0,005 < 0,05, hal tersebut membuktikan bahwa *reward* secara signifikan berpengaruh terhadap *employee work discipline*. Oleh karena itu, H₃ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *reward* (X₃) secara signifikan berpengaruh terhadap *employee work discipline* (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung didukung. Hal tersebut membuktikan

²³⁷ Alex NitiseMITO, *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar* (Jakarta: Arena Ilmu, 2017). 29.

²³⁸ Kadir and Mazati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru."

reward secara signifikan berpengaruh terhadap *employee work discipline*. *Reward* merupakan bagian dari kompensasi yang tujuan pemberiannya adalah salah satu bentuk telah terjalannya kerjasama yang baik, memberikan kepuasan kerja, memberikan motivasi untuk meningkatkan disiplin kerja.²³⁹ Dalam konsep manajemen, *reward* adalah salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Menurut definisi tersebut, bisa dikatakan bahwa *reward* turut mempengaruhi disiplin kerja, karena *reward* akan memberikan kepuasan dan kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan *reward* yang relatif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Hal ini berarti semakin besar *reward* yang diterima, maka semakin baik kedisiplinan karyawan.²⁴⁰ Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.²⁴¹ Dalam teori ini kebijakan yang diambil

²³⁹ Fitri Ramadani and Eka Purnama Sari, “Pengaruh Reward, Punishment Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Non-Asn Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan),” *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce* 2, no. 1 (2023): 158–69, <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.653>.

²⁴⁰ Dita Asriani, Gimin, and Syakdanur Nas, “Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi,” *Jurnal Riset Manajemen* 6, no. 10 (2019): 1–12.

²⁴¹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2004). 1.

organisasi dalam mengelola sumber daya manusia diarahkan pada penyatuan elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian hasil kerja secara maksimal.²⁴² Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Istilah manajemen biasa dikenal dalam ilmu ekonomi, yang memfokuskan pada keuntungan dan komoditas komersial.²⁴³ Hal ini sejalan dengan Penelitian Arianto, Setiyowati²⁴⁴, Wahyuningrum, Sudarso, Jumi²⁴⁵ dan Surahman²⁴⁶ menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan menurut Permadani²⁴⁷ menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Firman Allah SWT dalam surat Az-Zalzalah ayat 7:

لَهَا يَوْمَئِذٍ مِّنْقَالٍ ذَرَّةً خَيْرًا يَرَهُ ۗ

Maka barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya Dia akan melihat (balasan) nya. (Q.S Al-Zalzalah: 7).

Imam Jalaluddin As-Suyuti dalam kitabnya, *Lubabun Nuqul* menyebutkan riwayat Ibnu Abi Hatim dari Said bin Jubair tentang asbabun nuzul surat az-Zalzalah ayat 7: Ibnu Abi Hatim meriwayatkan dari Said bin Jubair, dia berkata, Dan mereka memberikan makanan yang disukainya", kaum Muslimin mengira bahwa mereka tidak akan diberi pahala

²⁴² Nel Arianty Julita, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan," *Ekonomi* 2, no. 2 (2019): 195–205.

²⁴³ Ibid. 198

²⁴⁴ Arianto and Setiyowati, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International."

²⁴⁵ Wahyuningrum, Sudarso, and Jumi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan."

²⁴⁶ Surahman, "Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan."

²⁴⁷ Permadani, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PDAM Kota Malang."

bila memberikan sesuatu yang sedikit. Sedangkan yang lainnya mengira bahwa mereka tidak dicela karena melakukan dosa kecil, dusta, melihat (yang haram), menggunjing dan yang memyerupainya. Mereka mengatakan bahwa Allah hanya akan memberikan siksaan pada dosa-dosa besar. Karena itu kemudian Allah SWT menurunkan ayat 7 surat Al-Zalzalah: "Maka barangsiapa mengerjakan kebaikan seberat *zarrah*, niscaya dia akan melihat (balasan)nya, dan barangsiapa mengerjakan kejahatan seberat *zarrah*, niscaya dia akan melihat (balasan)nya."²⁴⁸ Syekh Mustafa Al-Maraghi menjelaskan kata *zarrah* dalam tafsirnya sebagai berikut: Artinya, "*Az-Zarah* adalah semut kecil atau debu berterbangan yang terlihat dalam cahaya matahari ketika masuk dari jendela atau lubang angin-angin. Sedangkan kata *misqāla zarrat* "seberat *zarah*" merupakan ilustrasi sesuatu yang kecil."²⁴⁹ Syekh Nawawi Banten menafsirkan ayat 7 dengan makna: "Siapa yang mengerjakan kebaikan seberat *zarrah*, yakni seberat semut kecil dia akan melihatnya." Kemudian ia menyebutkan perkataan Imam Ahmad bin Ka'ab Al-Qurazhi, sebagai berikut: Artinya, "Ahmad bin Ka'ab Al-Qurazhi berkata: "Siapa yang mengerjakan kebaikan seberat *zarrah* sedangkan dia seorang kafir, maka dia akan melihat balasannya di dunia, hingga di akhirat ia tidak mendapatkan apapun di sana; dan siapa dari seorang mukmin yang mengerjakan keburukan seberat *zarrah*, dia akan melihat hukumannya di dunia pada dirinya, harta, keluarga dan anaknya, sehingga ia keluar dari dunia dengan tidak ada keburukannya di sisi Allah SWT."²⁵⁰

²⁴⁸ As-Suyuti, *Lubabun Nuqul Fi Asbabun Nuzul*. 215.

²⁴⁹ Al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi*. 218.

²⁵⁰ Al-Jawi, *At-Tafsîrul Munîr Li Ma'âlimit Tanzîl*. 656.

Manajemen bisnis syariah merupakan sistem manajemen yang berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah. Sedangkan dalam manajemen syariah bahwa *reward* bertujuan untuk memberikan penghargaan atau insentif kepada karyawan atas kerja keras dan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Bentuk *reward* dapat berupa bonus, kenaikan gaji, atau jenis pengakuan non-moneter lainnya. Namun, penting untuk memastikan bahwa setiap penghargaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan prinsip manajemen bisnis syariah. Ini berarti bahwa penghargaan harus didasarkan pada kinerja dan prestasi, dan tidak melibatkan pembayaran bunga atau kegiatan terlarang lainnya. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa distribusi penghargaan adil dan adil, dan tidak ada karyawan yang dirugikan secara tidak adil. Hal ini sejalan dengan prinsip syariah yang menekankan pentingnya kejujuran dan keadilan dalam segala aspek kehidupan. Islam mendorong seseorang untuk memberikan semangat dan memotivasi kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Prestasi dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang pekerjaannya berhasil dengan baik. Karyawan yang berkinerja baik, bisa diberi bonus atau insentif untuk menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Adapun *reward* dalam Al-Qur'an, dimana bagi mereka yang memsberikan kebaikan maka yang akan diperoleh balasan dari menjalankan kebaikan itu sendiri. Dalam manajemen bisnis syariah, ayat ini dikaitkan dengan Nabi Muhammad dan dimaksudkan untuk menekankan pentingnya tindakan kebaikan yang terkecil sekalipun. Dalam Islam, diyakini bahwa setiap tindakan, sekecil apa pun, memiliki konsekuensi dan dicatat oleh Tuhan. Pada hari penghakiman, semua perbuatan ini akan terungkap dan akan digunakan untuk menentukan pahala atau hukuman akhir setiap orang. Keyakinan ini mendorong umat Islam untuk berusaha berbuat baik dalam segala aspek kehidupannya, karena setiap tindakan kebaikan dan kedermawanan berpotensi mendatangkan pahala

yang besar di akhirat. Itu juga berfungsi sebagai pengingat bahwa tidak ada tindakan kebaikan yang terlalu kecil untuk menjadi berharga, dan bahkan upaya sekecil apa pun untuk berbuat baik dapat berdampak positif bagi dunia.²⁵¹

4. *Supervision* Memediasi Pengaruh Antara *Physical Work Enviroment* Terhadap *Employee Work Discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung

Supervision memediasi pengaruh antara *physical work enviroment* terhadap *employee work discipline*. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistic $2,289 > 1,96$ dan P-Values $0,022 < 0,05$, hal tersebut membuktikan bahwa *supervision* memediasi pengaruh antara *physical work enviroment* terhadap *employee work discipline*. Oleh karena itu, H_4 yang menyatakan bahwa *supervision* (Z) memediasi pengaruh antara *physical work enviroment* (X1) terhadap *employee work discipline* (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung didukung. Hal tersebut membuktikan *supervision* memediasi pengaruh antara *physical work enviroment* terhadap *employee work discipline*. Karena *supervision* merupakan salah satu unsur penting yang dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja, maka *supervision* merupakan faktor pendorong terjadinya peningkatan disiplin kerja karyawan.²⁵² Menyediakan lingkungan kerja fisik yang sesuai bagi pegawai juga berarti memotivasi atau menginspirasi pegawai untuk lebih giat bekerja dan mencapai disiplin kerja yang maksimal. Lingkungan kerja fisik yang menyenangkan dapat membuat karyawan senang, nyaman, dan tenang saat bekerja di instansi.

²⁵¹ Shihab, *Tafsir Al-Misbah*. 258.

²⁵² Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 74.

Disiplin kerja juga akan meningkat apabila dengan memperhatikan pengawasan dari pimpinan kepada karyawan.²⁵³ Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.²⁵⁴ Dalam teori ini kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola sumber daya manusia diarahkan pada penyatuan elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian hasil kerja secara maksimal.²⁵⁵ Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Istilah manajemen biasa dikenal dalam ilmu ekonomi, yang memfokuskan pada keuntungan dan komoditas komersial.²⁵⁶ Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruwaeda, Burhanuddin, Parawu²⁵⁷, Putra, Aprianti²⁵⁸ dan Dzikra²⁵⁹ menunjukkan bahwa *supervision* memediasi pengaruh antara *physical work enviroment* terhadap *employee work discipline*. Namun hal ini berbanding terbalik dengan

²⁵³ Aena Jenete Salsabila, Bambang Suwarsono, and Brahma Wahyu K, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan* 2, no. 1 (2024): 186–200.

²⁵⁴ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2004). 1.

²⁵⁵ Nel Arianty Julita, “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan,” *Ekonomi* 2, no. 2 (2019): 195–205.

²⁵⁶ *Ibid.* 198

²⁵⁷ Ruwaeda, Burhanuddin, and Parawu., “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja.”

²⁵⁸ Putra and Aprianti, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Camat Lambitu Kabupaten Bima.”

²⁵⁹ Dzikra, “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru.”

penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Yusuf²⁶⁰ menunjukkan bahwa *supervision* tidak memediasi pengaruh antara *physical work enviroment* terhadap *employee work discipline*. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu:

۳ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ
Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran. (Q.S Al-Asr:3).

Berdasarkan penafsiran Qutb beliau mengatakan: “Bahwa dalam surat yang pendek ini, terdapat *manhaj* (jalan yang jelas) yang dijadikan sebagai pedoman hidup di dunia yang sesuai dengan undang-undang Islam dan terdapat persepsi Iman, *taṣawwur imanī* yang merupakan rambu-rambu dalam gambaran yang paling jelas dan akurat. Surah al-‘Aṣr meletakkan unsur Islam secara keseluruhan dalam kalimat-kalimat pendek. Kemudian mengenalkan kepada umat Muslim tentang sifat dan aktivitasnya dalam sebuah ayat, yaitu ayat ketiga dari surah ini. Ini adalah paparan yang tidak mungkin dilakukan oleh orang lain selain Allah. Esensi agung yang ditetapkan surah ini secara total adalah bahwa dalam sepanjang rentang waktu dan perkembangan manusia sepanjang zaman, hanya ada satu *manhaj* yang menguntungkan dan satu cara yang menyelamatkan yaitu *manhaj* yang batas-batasnya telah dijelaskan dan tandatandanya dijelaskan melalui surah ini. Adapun apa yang ada di luar dan menentangnya adalah kesia-siaan dan kerugian.”²⁶¹

Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan,

²⁶⁰ Nugroho and Sarah, “Pengaruh Brand Image Dan Celebrity Endorser Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Konsumen Busana Muslim Merek Maliqa).”

²⁶¹ Qutb, *Fī Zilāl Al-Qur’an Juz 30. 2.*

dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Menegakan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Berdasarkan ayat di atas, ketika tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan akan menunjang tercapainya disiplin kerja dan efisiensi kerja optimal.²⁶²

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang atau beralih fungsi. *Supervision* mempunyai peran penting bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan apa yang telah ditargetkan perusahaan. Tujuan *supervision* adalah terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan jalannya pelaksanaan tugas yang diemban, kebijaksanaan, peraturan perundang-undang yang dilakukan oleh atasan langsung. *Supervision* berfungsi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan (evaluasi) yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.²⁶³ Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi cukup besar terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja fisik

²⁶² Soleha, "Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan."

²⁶³ Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. 366.

berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sangat berperan penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar karyawan baik, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat. Tetapi, apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan disiplin kerja karyawan akan menurun dan kinerja serta produktivitas perusahaan akan berkurang.²⁶⁴

5. *Supervision* Memediasi Pengaruh Antara *Non-Physical Work Environment* Terhadap *Employee Work Discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung

Supervision memediasi pengaruh antara *non-physical work environment* terhadap *employee work discipline*. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistic $1,977 > 1,96$ dan P-Values $0,048 < 0,05$, hal tersebut membuktikan bahwa *supervision* memediasi pengaruh antara *non-physical work environment* terhadap *employee work discipline*. Oleh karena itu, H_5 yang menyatakan bahwa *supervision* (Z) memediasi pengaruh antara *non-physical work environment* (X2) terhadap *employee work discipline* (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung didukung. Hal tersebut membuktikan *supervision* memediasi pengaruh antara *non-physical work environment* terhadap *employee work discipline*. Karena *supervision* merupakan salah satu unsur penting yang dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja, maka *supervision* merupakan faktor pendorong terjadinya peningkatan disiplin kerja karyawan.²⁶⁵ Dengan adanya pengawasan, maka kegiatan yang dilakukan dapat menjamin tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Dengan adanya pengawasan, maka pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat berhati-hati agar tidak melakukan kesalahan. Dengan

²⁶⁴ Nitisemito, *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar*. 10.

²⁶⁵ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 74.

kata lain bahwa pegawai tersebut dapat melakukan pekerjaan secara disiplin. Lingkungan kerja non fisik merupakan tempat pegawai bekerja. Bila tempat bekerja tidak nyaman, maka pegawai tidak dapat bekerja dengan baik. Karena itu, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Jika pegawai tidak dapat bekerja dengan baik, maka tingkat kesalahan akan sering terjadi termasuk juga pemborosan bahan dan waktu kerja.²⁶⁶ Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.²⁶⁷ Dalam teori ini kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola sumber daya manusia diarahkan pada penyatuan elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian hasil kerja secara maksimal.²⁶⁸ Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Istilah manajemen biasa dikenal dalam ilmu ekonomi, yang memfokuskan pada keuntungan dan komoditas komersial.²⁶⁹ Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal, Radiman²⁷⁰, Wahyuningrum,

²⁶⁶ Dwi Fitriyanto, "Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Kebakkramat Karanganyar Tahun 2009" (Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2019). 16-17.

²⁶⁷ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2004). 1.

²⁶⁸ Nel Arianty Julita, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan," *Ekonomi* 2, no. 2 (2019): 195–205.

²⁶⁹ *Ibid.* 198

²⁷⁰ Said Muhammad Rizal and Radiman, "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 117–28, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>.

Sudarso, Jumi²⁷¹, Dewita dan Yapentra²⁷² yang menunjukkan bahwa *supervision* memediasi pengaruh antara *non-physical work environment* terhadap *employee work discipline*. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhlis, Agung, Kusumah dan Purwanto²⁷³ menunjukkan bahwa *supervision* tidak memediasi pengaruh antara *non-physical work environment* terhadap *employee work discipline*. Dalam surat Al-Sajdah ayat 5 berikut:

يُذِئِرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ
مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ ۝

Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. (Q.S Al-Sajdah:5).

Menurut Tafsir Al-Muyassar/ Kementerian Agama Arab Saudi “Allah SWT mengurus segala urusan makhluk-Nya di langit dan di bumi, kemudian urusan itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang ukuran lamanya sama dengan seribu tahun dalam perhitungan kalian, wahai manusia di dunia”.²⁷⁴ Sejalan dengan itu Tafsir Al-Mukhtashar/Markas Tafsir Riyadh, dibawah pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid (Imam Masjidil Haram) “Allah mengatur urusan seluruh makhluk dari langit ke bumi, kemudian amal perbuatan hamba-hambaNya diangkat kepadanya dalam satu hari. Naik dan turun ke bumi selama satu hari ini setara dengan seribu tahun dalam perhitungan waktu lain. (kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu). Yakni kemudia urusan itu naik kembali kepada Allah dalam satu hari yang masanya sama dengan seribu tahun. Pendapat lain

²⁷¹ Wahyuningrum, Sudarso, and Jumi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.”

²⁷² Dewita and Yapentra, “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada Smk ‘Xy’ Kota Pekanbaru.”

²⁷³ Fardan Adima Agung et al., “Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan,” *Jurnal Manager* 5, no. 4 (2022): 1041–47.

²⁷⁴ Harahap et al., “Tafsir Ayat-Ayat Konsep Dasar Manajemen Pendidikan.”

mengatakan, yakni Allah mengatur kejadian yang terjadi setiap harinya dengan mencantumkan-Nya di Lauhul Mahfudzh, kemudian para malaikat menurunkan ketetapan itu dan kembali kepada-Nya dalam masa yang setara dengan dengan seribu tahun dalam hitungan dunia”.²⁷⁵ Lalu Tafsir Jalalain berpendapat sebagai berikut: “(Dia mengatur urusan dari langit ke bumi) selama dunia masih ada (kemudian naiklah) urusan dan pengaturan itu (Kepada-Nya dalam suatu hari yang lamanya adalah seribu seribu tahun menurut perhitungan kalian) di dunia.²⁷⁶ Kemudian Tafsir al-Madinah al-Munawwarah/ Markas Ta`dzim al-Qur`an di bawah pengawasan Syaikh Prof. Dr. Imad Zuhair Hafidz, Professor Fakultas al-Qur`an Universitas Islam Madinah. Mengatakan: “(Dia mengatur urusan dari langit ke bumi). Yakni, Allah mengatur urusan dengan ketetapan dan takdirnya dari langit ke bumi.²⁷⁷ Lalu Tafsir al-Wajiz/Syaikh Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili, pakar fiqih dan tafsir negeri Suriah “Di antara sifat Allah adalah mengurus urusan makhluk di langit dan di bumi dan menentukan aturannya hingga datangnya hari kiamat, kemudian para malaikat naik mengatur (urusan yang telah ditetapkan Allah), pada hari yang sehari seperti seribu tahun dari hari-hari di dunia”.²⁷⁸

Pengawasan di dalam bahasa Arab memiliki makna yang sama dengan kata *ar-Riqobah*. Didalam al-Qur`an, kata ini disebutkan pada beberapa ayat yang secara umum menunjukkan tentang adanya fungsi pengawasan. Kandungan ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT adalah pengatur alam. Keteraturan alam raya ini, merupakan bukti kebesaran Allah SWT dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur

²⁷⁵ Ibid. 70.

²⁷⁶ Ibid. 71.

²⁷⁷ Ibid. 72.

²⁷⁸ Ibid. 73.

alam raya ini.²⁷⁹ Dalam manajemen bisnis syariah, efektifitas suatu pengawasan akan meningkat jika sistemnya dilakukan oleh pihak luar. Mekanisme dari pimpinan terkait dengan penyelesaian tugas yang didelegasikan, kesesuaian antara penyelesaian tugas dan perencanaan tugas, dan elemen lainnya dapat membentuk sistem pengawasan. tanggung jawab pengawasan adalah menghilangkan penindasan pemimpin terhadap rakyat, menghindari ketidakadilan, menghindari perilaku sewenang-wenang pemimpin, menjamin bahwa aturan Islam dapat dijalankan dengan baik sehingga tidak ada pelanggaran terhadap kebebasan bersama, melihat apakah aktivitas dari segala jenis sesuai dengan rencana yang diilustrasikan; memutuskan rencana kerja ke depan, mengevaluasi dan meningkatkan prestasi kerja bawahan; memastikan bahwa rencana yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi dilakukan di semua tingkatan.²⁸⁰ Tujuan dari pengawasan, menurut manajemen bisnis syariah adalah untuk menunjukkan apa yang salah, memperbaiki apa yang salah, dan membenarkan apa yang baik. Kegiatan dalam manajemen bisnis syariah yang mengatur apakah pelaksanaan fungsional di lapangan sesuai dengan rencana yang berorientasi pada tujuan. Fokus kegiatan pengawasan adalah pada kesalahan, penyimpangan, cacat, dan hal-hal negatif seperti penipuan, pelanggaran, dan korupsi, atau proses pengawasan, merupakan suatu hal yang penting. Kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa dan menentukan apakah tugas-tugas perencanaan telah selesai atau belum. Selain itu, tujuannya adalah untuk menilai apakah pelaksanaannya memiliki cacat, kurang terorganisir, atau menyimpang; dan jika ditemukan masalah, maka perlu dilakukan perubahan. *Ar-riqobah* adalah kewajiban berkelanjutan yang harus dilakukan karena

²⁷⁹ Wicahyaningtyas, "Controlling Dalam Perspektif Al Qur'an Dan Al Hadits."

²⁸⁰ Sugiharto and Syaifullah, "Pengawasan Dalam Perspektif Islam Dan Manajemen Bisnis Syariah." 127.

pengendalian adalah memeriksa perencanaan organisasi untuk mencegah kegagalan atau hasil yang lebih buruk.²⁸¹

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang atau beralih fungsi. *Supervision* mempunyai peran penting bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan apa yang telah ditargetkan perusahaan. Tujuan *supervision* adalah terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan jalannya pelaksanaan tugas yang diemban, kebijaksanaan, peraturan perundang-undang yang dilakukan oleh atasan langsung. *Supervision* berfungsi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan (evaluasi) yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.²⁸² Lingkungan kerja yang nyaman merupakan keinginan semua karyawan baik dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan menjadi salah satu hal yang mempengaruhi disiplin kerja, kinerja, produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Lingkungan kerja merupakan faktor yang bisa meningkatkan disiplin kerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja dilingkungan kerja yang baik, maka disiplin kerja bisa meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung, maka disiplin kerja akan menurun. Dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan para karyawan, hal ini mempengaruhi disiplin kerja karyawan.²⁸³

²⁸¹ Ibid.

²⁸² Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. 366.

²⁸³ Ilham, "Pengaruh Budaya Kerja Islami, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru Madrasah Yapika."

6. *Supervision* Memediasi Pengaruh Antara *Reward* Terhadap *Employee Work Discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung

Supervision memediasi pengaruh antara *reward* terhadap *employee work discipline*. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistic $2,271 > 1,96$ dan P-Values $0,023 < 0,05$, hal tersebut membuktikan bahwa *supervision* memediasi pengaruh antara *reward* terhadap *employee work discipline*. Oleh karena itu, H_6 yang menyatakan bahwa *supervision* (Z) memediasi pengaruh antara *reward* (X3) terhadap *employee work discipline* (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung didukung. Hal tersebut membuktikan *supervision* memediasi pengaruh antara *reward* terhadap *employee work discipline*. Karena *supervision* merupakan salah satu unsur penting yang dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja, maka *supervision* merupakan faktor pendorong terjadinya peningkatan disiplin kerja karyawan.²⁸⁴ Apabila fungsi pengawasan ini berlangsung secara efektif maka akan terjalin hubungan kerjasama yang harmonis antara pimpinan dengan bawahannya, sehingga secara otomatis disiplin kerja karyawan akan meningkat karena para karyawan merasa bahwa tugas yang dibebankan merupakan tanggungjawab bersama, sedangkan apabila dalam pelaksanaan kegiatan tidak ada pengawasan dari pimpinan maka disiplin kerja karyawan akan menurun sehingga lebih rentan terjadi penyimpangan dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya yang mengakibatkan hasil kerja menurun pula. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan perusahaan tersebut. *Reward* juga harus secara efektif, karena dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan. Melalui penghargaan, karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, penghargaan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya

²⁸⁴ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 74.

bekerja.²⁸⁵ Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.²⁸⁶ Dalam teori ini kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola sumber daya manusia diarahkan pada penyatuan elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian hasil kerja secara maksimal.²⁸⁷ Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Istilah manajemen biasa dikenal dalam ilmu ekonomi, yang memfokuskan pada keuntungan dan komoditas komersial.²⁸⁸ Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mendrofa, Sahyar, Fawzee²⁸⁹, Surahman²⁹⁰, Yasmeardi dan Putri²⁹¹ menunjukkan bahwa *supervision* memediasi pengaruh antara *reward* terhadap *employee work discipline*. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang

²⁸⁵ Euis Lisnawati and Hana Sujana, "Pengawasan Melekat Dan Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi Pada Era Pandemi Covid19," *Jurnal Ekonomak* 6, no. 3 (2020): 1–12, <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/241>.

²⁸⁶ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2004). 1.

²⁸⁷ Nel Arianty Julita, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan," *Ekonomi* 2, no. 2 (2019): 195–205.

²⁸⁸ *Ibid.* 198

²⁸⁹ Syukur Arman Mendrofa, Sahyar Sahyar, and Beby Karina Fawzee, "Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan," *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 4, no. 2 (2021): 130–40, <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2942>.

²⁹⁰ Surahman, "Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan."

²⁹¹ F. Yasmeardi and Emilza Putri, "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung," *Jurnal Public Administration, Business Dan Rural Development Planning* 1, no. 1 (2019): 8–20, <http://ejournal.stia-lppn.ac.id/index.php/journal/article/view/22>.

dilakukan oleh Rezeki, Ramadhani, Rustianah, Nugraha dan Karyono²⁹² menunjukkan bahwa *supervision* tidak memediasi pengaruh antara *non-physical work enviroment* terhadap *employee work discipline*. Dalam surat Al-Sajdah ayat 5 berikut:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ
مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ۝

Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. (Q.S Al-Sajdah:5).

Menurut Tafsir Al-Muyassar/ Kementerian Agama Arab Saudi “Allah SWT mengurus segala urusan makhluk-Nya di langit dan di bumi, kemudian urusan itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang ukuran lamanya sama dengan seribu tahun dalam perhitungan kalian, wahai manusia di dunia”.²⁹³ Sejalan dengan itu Tafsir Al-Mukhtashar/Markas Tafsir Riyadh, dibawah pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid (Imam Masjidil Haram) “Allah mengatur urusan seluruh makhluk dari langit ke bumi, kemudian amal perbuatan hamba-hambaNya diangkat kepadanya dalam satu hari. Naik dan turun ke bumi selama satu hari ini setara dengan seribu tahun dalam perhitungan waktu lain. (kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu). Yakni kemudia urusan itu naik kembali kepada Allah dalam satu hari yang masanya sama dengan seribu tahun. Pendapat lain mengatakan, yakni Allah mengatur kejadian yang terjadi setiap harinya dengan mencantumkanannya di Lauhul Mahfudzh, kemudian para malaikat menurunkan ketetapan itu dan kembali kepada-Nya dalam masa yang setara dengan

²⁹² Fitri Rezeki et al., “Pengaruh Pengawasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja Fisik Pada Karyawan Kecamatan Karang Bahagia,” *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 12, no. 4 (2022): 399–407.

²⁹³ Harahap et al., “Tafsir Ayat-Ayat Konsep Dasar Manajemen Pendidikan.”

dengan seribu tahun dalam hitungan dunia”.²⁹⁴ Lalu Tafsir Jalalain berpendapat sebagai berikut: “(Dia mengatur urusan dari langit ke bumi) selama dunia masih ada (kemudian naiklah) urusan dan pengaturan itu (Kepada-Nya dalam suatu hari yang lamanya adalah seribu seribu tahun menurut perhitungan kalian) di dunia.²⁹⁵ Kemudian Tafsir al-Madinah al-Munawwarah/ Markas Ta`dzim al-Qur`an di bawah pengawasan Syaikh Prof. Dr. Imad Zuhair Hafidz, Professor Fakultas al-Qur`an Universitas Islam Madinah. Mengatakan: “(Dia mengatur urusan dari langit ke bumi). Yakni, Allah mengatur urusan dengan ketetapan dan takdirnya dari langit ke bumi.²⁹⁶ Lalu Tafsir al-Wajiz/Syaikh Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili, pakar fiqih dan tafsir negeri Suriah “Di antara sifat Allah adalah mengurus urusan makhluk di langit dan di bumi dan menentukan aturannya hingga datangnya hari kiamat, kemudian para malaikat naik mengatur (urusan yang telah ditetapkan Allah), pada hari yang sehari seperti seribu tahun dari hari-hari di dunia”.²⁹⁷

Pengawasan di dalam bahasa Arab memiliki makna yang sama dengan kata *ar-Riqobah*. Didalam al-Qur`an, kata ini disebutkan pada beberapa ayat yang secara umum menunjukkan tentang adanya fungsi pengawasan. Kandungan ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT adalah pengatur alam. Keteraturan alam raya ini, merupakan bukti kebesaran Allah SWT dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.²⁹⁸ Dalam manajemen bisnis syariah, efektifitas suatu pengawasan akan meningkat jika sistemnya dilakukan oleh pihak luar. Mekanisme dari pimpinan terkait dengan

²⁹⁴ Ibid. 70.

²⁹⁵ Ibid. 71.

²⁹⁶ Ibid. 72.

²⁹⁷ Ibid. 73.

²⁹⁸ Wicahyaningtyas, “Controlling Dalam Perspektif Al Qur`an Dan Al Hadits.”

penyelesaian tugas yang didelegasikan, kesesuaian antara penyelesaian tugas dan perencanaan tugas, dan elemen lainnya dapat membentuk sistem pengawasan. tanggung jawab pengawasan adalah menghilangkan penindasan pemimpin terhadap rakyat, menghindari ketidakadilan, menghindari perilaku sewenang-wenang pemimpin, menjamin bahwa aturan Islam dapat dijalankan dengan baik sehingga tidak ada pelanggaran terhadap kebebasan bersama, melihat apakah aktivitas dari segala jenis sesuai dengan rencana yang diilustrasikan; memutuskan rencana kerja ke depan, mengevaluasi dan meningkatkan prestasi kerja bawahan; memastikan bahwa rencana yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi dilakukan di semua tingkatan.²⁹⁹ Tujuan dari pengawasan, menurut manajemen bisnis syariah adalah untuk menunjukkan apa yang salah, memperbaiki apa yang salah, dan membenarkan apa yang baik. Kegiatan dalam manajemen bisnis syariah yang mengatur apakah pelaksanaan fungsional di lapangan sesuai dengan rencana yang berorientasi pada tujuan. Fokus kegiatan pengawasan adalah pada kesalahan, penyimpangan, cacat, dan hal-hal negatif seperti penipuan, pelanggaran, dan korupsi, atau proses pengawasan, merupakan suatu hal yang penting. Kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa dan menentukan apakah tugas-tugas perencanaan telah selesai atau belum. Selain itu, tujuannya adalah untuk menilai apakah pelaksanaannya memiliki cacat, kurang terorganisir, atau menyimpang; dan jika ditemukan masalah, maka perlu dilakukan perubahan. *Ar-riqobah* adalah kewajiban berkelanjutan yang harus dilakukan karena pengendalian adalah memeriksa perencanaan organisasi untuk mencegah kegagalan atau hasil yang lebih buruk.³⁰⁰

Kata *reward* dalam bahasa arab berarti *targhib* adalah suatu motivasi untuk mencapai tujuan keberhasilan yang memuaskan, motivasinya dianggap sebagai ganjaran atau

²⁹⁹ Sugiharto and Syaifullah, "Pengawasan Dalam Perspektif Islam Dan Manajemen Bisnis Syariah." 127.

³⁰⁰ Ibid.

balasan yang menimbulkan senang. *Targhib* juga diartikan tanda jasa, penghargaan, hadiah, imbalan dan ganjaran. Arti *reward* dalam bahasa arab lainnya di istilahkan dengan *tsawab*. Kata ini banyak ditemukan di dalam Al-quran, khususnya ketika membicarakan mengenai hadiah yang diterima oleh seseorang, baik di dunia maupun diakhirat dari amal perbuatannya. Kata *tsawab* selalu diterjemahkan pada balasan yang baik.³⁰¹ Sebagaimana salah satunya terdapat pada Al-quran QS. Ali-Imran ayat 145:

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تَمُوتَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ كِتَابًا مُؤَجَّلًا وَمَنْ يُرِدْ ثَوَابَ
 الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَنْ يُرِدْ ثَوَابَ الآخِرَةِ نُؤْتِهِ مِنْهَا وَسَنَجْزِي
 الشَّاكِرِينَ ١٤٥

Sesuatu yang bernyawa tidak akan mati melainkan dengan izin Allah, sebagai ketetapan yang telah ditentukan waktunya. Barang siapa menghendaki pahala dunia, niscaya Kami berikan kepadanya pahala dunia itu, dan barang siapa menghendaki pahala akhirat, Kami berikan (pula) kepadanya pahala akhirat itu. Dan kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang bersyukur. (Q.S Ali-Imran:15).

Maksud dalam penjelasan di atas, dalam manajemen bisnis syariah, *reward* merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan akhirnya target dan tujuan yang diinginkan dapat dicapai dan terlaksana dengan baik. Dengan demikian manajemen strategi pelayanan publik yang profesional harus lebih berorientasi pada paradigma *goal governance* yang didasarkan pada pendekatan manajemen baru baik secara teoritis maupun praktis.³⁰²

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang atau beralih fungsi. *Supervision* mempunyai peran

³⁰¹ Silvia Angraini and Joko Siswanto, "Analisis Dampak Pemberian Reward And Punishment Bagi Siswa SD Negeri Kaliwiro Semarang," *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 7, no. 3 (2019): 221–29.

³⁰² Ibid. 223.

penting bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan apa yang telah ditargetkan perusahaan. Tujuan *supervision* adalah terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan jalannya pelaksanaan tugas yang diemban, kebijaksanaan, peraturan perundang-undang yang dilakukan oleh atasan langsung. *Supervision* berfungsi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan (evaluasi) yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.³⁰³ Sebagai faktor pemicu keberhasilan suatu perusahaan, pemberian *reward* memegang peranan penting. Seringkali dalam proses dalam mencapai tujuannya, perusahaan terkadang tidak tepat waktu atau kurang berhasil dilaksanakan. Pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong disiplin kerja karyawan menjadi lebih baik. Dengan adanya *reward* bagi karyawan yang konsisten dan berhasil mencapai target yang telah diberikan, maka akan memacu karyawan tersebut untuk berbuat lebih baik lagi bagi organisasinya.³⁰⁴ Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya disiplin kerja yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinan, jika para bawhaannya bersikap baik. Tindakan kedisiplinan digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggar dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Tindakan disiplin merupakan suatu pengurangan atau penurunan atau pemotongan yang dipaksakan oleh atasan dalam hal imbalan organisasi karena

³⁰³ Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. 366.

³⁰⁴ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 197.

suatu hal. Sedangkan keluhan-keluhan yang dilakukan pegawai sehubungan dengan peraturan yang tidak adil dalam distribusi imbalan-imbalan atau hukuman-hukuman yang dilakukan organisasi.³⁰⁵

7. Perspektif Islam Mengenai *Employee Work Discipline* Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung

Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.³⁰⁶ Dalam teori ini kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola sumber daya manusia diarahkan pada penyatuan elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian hasil kerja secara maksimal.³⁰⁷ Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Istilah manajemen biasa dikenal dalam ilmu ekonomi, yang memfokuskan pada keuntungan dan komoditas komersial.³⁰⁸ Menurut De Cenzo dan Robbins, disiplin kerja adalah kondisi dalam organisasi dimana karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan dan standar dari perilaku yang dapat diterima organisasi. Dalam pembahasan ini pandangan Islam yang berkaitan dengan *employee work discipline* berarti konsisten dan *istiqomah* dalam kebaikan dan kebenaran. Tidak mudah berubah-ubah atau digoyahkan sikap dan pendiriannya, sebagaimana diperintahkan oleh Allah SWT dalam QS. Hud ayat 112 sebagai berikut:

³⁰⁵ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 39.

³⁰⁶ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2004). 1.

³⁰⁷ Nel Arianty Julita, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan," *Ekonomi* 2, no. 2 (2019): 195–205.

³⁰⁸ *Ibid.* 198

۱۱۲ فَاسْتَقِمَّ كَمَا أَمَرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ
Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. (Q.S Hud:112).

Mengingat arti penting disiplin dalam kehidupan, maka sudah semestinya kita menjadi pribadi-pribadi yang disiplin yang diwujudkan melalui taat aturan, konsisten antara ucapan dan perbuatan, serta pandai memanfaatkan kesempatan dan tepat waktu.³⁰⁹ Perspektif Islam mengenai *employee work discipline* PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung sudah menjalankan sesuai dengan syariat Islam melalui unsur-unsur religi atau keagamaan yaitu bekerja adalah suatu ibadah, Islam mendorong setiap muslim untuk bekerja keras serta bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam bekerja. Ketika bekerja datang dengan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan selalu mentaati segala peraturan yang ada serta melaksanakan tanggung jawab dan amanah yang telah diberikan. Bekerja apabila berkomitmen pada ajaran Islam maka segalanya akan bisa dikerjakan dengan tepat waktu seperti melaksanakan sholat dengan tepat waktu serta ketika bekerja dengan memiliki niat untuk beribadah. Selain itu bekerja bukan hanya selalu tepat waktu tetapi juga harus bisa memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan serta terhadap amanah yang telah diberikan agar pekerjaan bisa terlaksanakan dengan baik. Kemudian ketika bekerja harus bisa memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas seperti memiliki rasa empati yaitu merasakan apa yang dirasakan orang lain, hal ini bertujuan ketika bekerja tidak mengecewakan pengunjung maupun pimpinan. Ketika bekerja juga harus bisa saling menghormati dan menghargai agar

³⁰⁹ Septina Eka Afifah, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Malang” (IAIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021). 85.

terjalin kerjasama yang baik antar teman kerja dan pimpinan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *physical work enviroment* (X1) terhadap *employee work discipline* (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja fisik semakin baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *non-physical work enviroment* (X2) terhadap *employee work discipline* (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja non fisik semakin baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara *reward* (X3) terhadap disiplin kerja (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung. Hal ini berarti apabila *reward* semakin baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
4. *Supervision* (Z) memediasi pengaruh antara *physical work enviroment* (X1) terhadap *employee work discipline* (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung. Hal ini berarti apabila *physical work enviroment* semakin baik juga *supervision* yang dilaksanakan juga baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
5. *Supervision* (Z) memediasi pengaruh antara *non-physical work enviroment* (X2) terhadap *employee work discipline* (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung. Hal ini berarti apabila *non-physical work enviroment* semakin baik juga *supervision* yang dilaksanakan juga baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

6. *Supervision* (Z) memediasi pengaruh antara *reward* (X3) terhadap *employee work discipline* (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung. Hal ini berarti apabila *non reward* semakin baik juga *supervision* yang dilaksanakan juga baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
7. Perspektif Islam mengenai *employee work discipline* di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung sudah menjalankan sesuai dengan syariat Islam, dengan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan selalu mentaati segala peraturan yang ada serta melaksanakan tanggung jawab dan amanah yang telah diberikan. Bekerja apabila berkomitmen pada ajaran Agama Islam maka segalanya akan bisa dikerjakan dengan tepat waktu seperti melaksanakan sholat dengan tepat waktu serta ketika bekerja dengan memiliki niat untuk beribadah. Setelah melakukan penelitian penulis menyimpulkan karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung dalam disiplin kerja yang sesuai dengan hukum-hukum manajemen bisnis syariah.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah disajikan maka peneliti menyampaikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung

Bagi karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung, untuk meningkatkan *employee work discipline*, maka harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa *physical work enviroment*, *non-physical work enviroment* dan *reward* berpengaruh terhadap *employee work discipline* dengan *supervision* sebagai mediasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Desain penelitian yang telah dirancang dalam penelitian ini, baik dari aspek teori maupun metodologinya menunjukkan hasil yang berbeda dari penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya. Dalam penelitian ini juga berfokus pada variabel *physical work enviroment*, *non-physical work enviroment* dan *reward* terhadap *employee work discipline* dengan *supervision* sebagai mediasi. Dan studi kasus pada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain atau mengganti variabel yang dapat mempengaruhi terjadinya peningkatan *employee work discipline* dan mengganti studi kasus dilingkup yang lebih luas sehingga dapat memperkaya kajian dalam bidang ini

DAFTAR RUJUKAN

- Adhitya, Wisnu Rayhan, Dian Kurnia Afiandi, and Nurmahyuni Lubis. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.” *Accumulated Journal*, 3, no. 1 (2021): 28–41.
- Afifah, Septina Eka. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Malang.” IAIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.
- Agung, Fardan Adima, Mukhlis Syahrudin, Anuraga Kusumah, and Sigit Purwanto. “Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.” *Jurnal Manager* 5, no. 4 (2022): 1041–47.
- Al-Jawi, Muhammad Nawawi. *At-Tafsîrul Munîr Li Ma’âlimit Tanzîl*. Surabaya: Al-Hidayah, 2022.
- Al-Maraghi, Ahmad bin Musthafa. *Tafsir Al-Maraghi*. Mesir: Matba’ah Musthafa Al-Babil Halab, 1946.
- Anggraini, Silvia, and Joko Siswanto. “Analisis Dampak Pemberian Reward And Punishment Bagi Siswa SD Negeri Kaliwiru Semarang.” *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 7, no. 3 (2019): 221–29.
- Anoraga, Panji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Aprianti, Aprianti, and Wulandari Wulandari. “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima.” *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)* 2, no. 2 (2022): 246–53. <https://doi.org/10.56870/ambitek.v2i2.54>.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho, and Nur Indah Setiyowati. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International.” *Inovasi* 16, no. 2 (2020): 233–40.

- Arikunto, Suharsimi. *Research Procedures a Practice Approach*. Jakarta: Rineka Cipta, 2018.
- Ash-Shiddieqy, Teungku Muhammad Hasbi. *Tafsir Al-Qur'an alMadjid Al-Nūr*. Jakarta: Cakrawala Publishing, 2011.
- Asriani, Dita, Gimin, and Syakdanur Nas. "Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi." *Jurnal Riset Manajemen* 6, no. 10 (2019): 1–12.
- As-Suyuti, Jalaluddin. *Lubabun Nuqul Fi Asbabin Nuzul*. Beirut: Darul Kutub 'Ilmiyah, 1986.
- Astuti, Maidiana H, Adelia Pratiwi, and Defia Riski Anggarini. "Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung." *Jurnal TECHNOBIZ* 5, no. 1 (2022): 2655–3457.
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Al-Tafsīr Al-Munīr Fi "Aqīdah Wa Al-Syarīi"ah Wa Al-Manhaj*. Jakarta: Gema Insani, 2018.
- Bandiyono, Agus, Kemas Fahmi Hamzah, and Nia Ainin Hidayah. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai." *Ekonomi* XXVI, no. 01 (2021): 1–16. <http://dx.doi.org/10.24912/je.v26i1.684>.
- Buchari Alma. *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- DeStefano, Thomas J., Henry Clark, and Thomas Potter. "The Relationship between Work Environment Factors and Job Satisfaction Among Rural Behavioral Health Professionals." *Journal Of Rural Community Psycology* 1, no. 1 (2018): 1–15.
- Dewita, Riska Afriani, and Arhipen Yapentra. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada Smk 'Xy' Kota Pekanbaru." *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 10, no. 3 (2019): 411–18. <https://doi.org/10.36975/jeb.v10i3.227>.

- Dzikra, Faira Medina. “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru.” *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* 12, no. 1 (2021): 23–31. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/304>.
- Fahmi, Irham. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Fauziyyah, Khusnatul, and Indah Rohyani. “Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 4, no. 3 (2022): 330–43. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>.
- Fitri Ramadani, and Eka Purnama Sari. “Pengaruh Reward, Punishment Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Non-Asn Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan).” *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce* 2, no. 1 (2023): 158–69. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.653>.
- Fitriani, Dewi, Nurlaela Nurlaela, and Dirarini Sudarwadi. “Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari.” *Cakrawala Management Business Journal* 1, no. 1 (2019): 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>.
- Fitriyanto, Dwi. “Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Kebakkramat Karanganyar Tahun 2009.” Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2019.
- Fudzah, Nurmah. “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening Pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan,” 2020.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. 6th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.

- Gresida, Ni Wayan Putri, and Wayan Mudiarta Utama. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 10 (2019): 5928–46.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI, 2018.
- Harahap, Sehat, Lia Ariska Ritonga, Rahmat Hidayat, Universitas Islam, and Negeri Sumatera. "Tafsir Ayat-Ayat Konsep Dasar Manajemen Pendidikan." *ALACRITY: Journal Of Education* 1, no. 1 (2021): 68–79.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Hedjrahman Ranupandoyo. *Prinsip Pendisiplinan*. Yogyakarta: FE UGM, 1990.
- Ilham, Misbakhul. "Pengaruh Budaya Kerja Islami, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru Madrasah Yapika." *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima* 1, no. 1 (2023): 1–10.
- Ilham, Mukhamad. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong." *Jurnal Ilmu Manajemen* 7, no. 107 (2019): 1–7.
- Ishak, Arep, and Hendri Tanjung. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti, 2003.
- Jogianto, Hartono. *Hartono Jogianto*. Yogyakarta: BPFE, 2016.
- Julita, Nel Arianty. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan." *Ekonomi* 2, no. 2 (2019): 195–205.
- Junianto, M Haris, Siti Maroah, and Mochamad Mochklas. "Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Azka Mulia International." *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 1 (2021): 8. <https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9430>.

- Kadarisman, Muhammad. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press, 2013.
- Kadir, Abdul, and Hanna Mazati. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru.” *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan* 12, no. 2 (2022): 96–107. <https://doi.org/10.30649/japk.v12i2.82>.
- Kahmad, Dadang. *Metode Penelitian Perbandingan Agama*. Bandung: Pustaka Setia, 2000.
- Lisnawati, Euis, and Hana Sujana. “Pengawasan Melekat Dan Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi Pada Era Pandemi Covid19.” *Jurnal Ekonomak* 6, no. 3 (2020): 1–12. <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/241>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- . *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- . *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2018.
- Mardiana, Andi, and Asrin Saleh. “Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam.” *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2022): 1–14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.112>.
- Mendrofa, Syukur Arman, Sahyar Sahyar, and Beby Karina Fawzee. “Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.” *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 4, no. 2 (2021): 130–40. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2942>.
- Miskahuddin. “Pekerjaan Mulia Dalam Perspektif Al-Qur’an.” *JURNAL ILMIAH AL MU’ASHIRAH: Media Kajian Al-Qur’an Dan Al-Hadits Multi Perspektif* 18, no. 2 (2021): 44–58.

- Mohammad, As'ad. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. 4th ed. Yogyakarta: Liberty, 2009.
- Muhammad, Tolhah Hasan. *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural*. Jakarta: Lantabora Press, 2005.
- Mulyadi. *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Ningsih, Fitria, Dina Novianti, and Vicky F. Sanjaya. "Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung." *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* 4, no. 1 (2022): 1–10.
- Nitisemito, Alex. *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu, 2017.
- Nizar, H. "Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hariian Lombok Post Di Mataram." *Ekonomi* 10, no. 2 (2019): 29–38.
- Noorainy, Fitria. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran." *Journal of Management Review* 1, no. 2 (2017): 75. <https://doi.org/10.25157/jmr.v1i2.701>.
- Novita, Lola, Nurhizarah Gistituati, and Anisah. "Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): 15881–90. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p05>.
- Nugroho, Illham Dwi, and Siti Sarah. "Pengaruh Brand Image Dan Celebrity Endorser Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Konsumen Busana Muslim Merek Maliqa)." *Jurnal Indonesia Membangun* 20, no. 1 (2021): 113–26.
- Panton, Cabang, Labu Kabupaten, and Aceh Utara. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Cabang Panton Labu Kabupaten Aceh Utara." *Jurnal Ilmiah Sains, Teknologi, Ekonomi, Sosial Dan Budaya* 6, no. 5 (2022): 22–25.

- Permadani, Viola Putri. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PDAM Kota Malang.” Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2020.
- Putra, Ardin, and Kartini Aprianti. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima.” *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan* 8, no. 1 (2020): 19–27. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>.
- Putri, Novia Milenia. “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerjakaryawan Melalui Motivasi Kerja.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 2017 (2022): 502–9.
- Qutb, Sayyid. *Fī Zilāl Al-Qur’an Juz 30*. Beirut: Dār al-Syuruq, 1992.
- Rezeki, Fitri, Yunita Ramadhani, Rustiana, Arief Teguh Nugraha, and Karyono. “Pengaruh Pengawasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja Fisik Pada Pegawai Kecamatan Karang Bahagia.” *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 12, no. 4 (2022): 399–407.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2004.
- Rizal, Said Muhammad, and Radiman. “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 117–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>.
- Rizqiyani, Vida. “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Non- Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi.” *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi, Dan Kewirausahaan* 1, no. 4 (2023): 67–80.
- Rosalina, Tri Septiana, and Vicky F Sanjaya. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).” *Indonesian Journal of Thousand Literacies* 2, no. 2 (2023): 1–11. <https://doi.org/10.57254/ijtl.v1i1.15>.

- Ruwaeda, Burhanuddin, and Hafis E Parawu,. “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja.” *Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia* 2, no. 1 (2021): 267–79.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>.
- S, Dwi Silvia Eka, Bambang Swasto Sunuharyo, and Hamidah Nayati Utami. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 40, no. 1 (2020): 148–56.
- Salsabila, Aena Jenete, Bambang Suwarsono, and Brahma Wahyu K. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan* 2, no. 1 (2024): 186–200.
- Sanjaya, Vicky, and Wenny Desty Febrian. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group).” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani* 6, no. 1 (2024): 29–45.
<https://journal.paramadina.ac.id/>.
- Saputra, Dicky, Nurlina, and Lenny Hasan. “Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 8, no. 1 (2018): 1–14.
- Saputra, M. Rendra, Hazairin Habe, and R. Bambang. “Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Position Analysis and Career Development on Employee Work Achievement in the Unit Pelaksana Teknis Daerah.” *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pascasarjana Saburai* 1, no. 2 (2022). <https://doi.org/10.24967/xx.v8i>.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2011.

- . *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen*. Bandung: Rafika Aditama, 2011.
- Semito, Alex Niti. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Setiawati, Siska, Destika, Merah Rizki Ramadhoni, and Vicky F Sanjaya. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lampung.” *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)* 1, no. 2 (2020): 118–29. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.11006>.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN, 2006.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Soejono, Abdurrahman. *Metodologi Penelitian Suatu Pemikiran Dan Penerapan*. Jakarta: Renika Cipta, 1997.
- Soleha, Tuti. “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi* 15, no. 3 (2019): 1–28.
- Sondang P. Siagian. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Sugiantara, I Wayan, and I Komang Ardana. “Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 7 (2019): 4125. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p05>.
- Sugiharto, Bambang, and Muhammad Syaifullah. “Pengawasan Dalam Perspektif Islam Dan Manajemen Bisnis Syariah.” *ILTIZAM Journal of Shariah Economics Research* 7, no. 1 (2023): 124–32. <https://doi.org/10.30631/iltizam.v7i1.1878>.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- . *Quantitative, Qualitative and R&D Research Methods*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sukarna. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: PT. Mandar Maju, 1992.
- Sule, Erni Tisnawati, and Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006.
- Sulistyaningsih, Sri. “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE Anindyaguna* 3, no. 1 (2021): 180–94. <https://jurnal.stieanindyaguna.ac.id/index.php>.
- Sumartono, and Pudjo Sugito. *Manajemen Operasional*. Jakarta: Banyumedia, 2004.
- Surahman, Mumun. “Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.” *Perwira Journal of Economics & Business* 2, no. 1 (2022): 90–100. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v2i1.100>.
- Surakhmad, Winarno. *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar, Metode, Teknik*. 7th ed. Bandung: Pustaka Setia, 1994.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018.
- Syaikh, Abdullah bin Muhammad bin ‘Abdurrahmān bin Ishāq Alu. *Lubab Al-Tafsīr Min Ibn Al-Kašīr*. Jakarta: Pustaka Imam al-Syafi’i, 2013.
- Syarifuddin, H. “Hakikat Pendidikan.” *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2021): 14–31. <https://doi.org/10.30821/ansiru.v5i1.9792>.
- Toatubun, Rizqiah Novitasari, and Lily Hendrasti Novadjaja. “The Influence Of Physical and Nonphysical Work (a Study at PT

- Iskandar Indah Printing Textile Surakarta).” *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang* 6, no. 2 (2018): 1–15.
- Wahyuningrum, Setyovani Nurfitri, Yuli Sudarso, and Jumi. “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.” *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) Ke-6* 6, no. 2 (2020): 164–72.
- Wicahyaningtyas, Maharani. “Controlling Dalam Perspektif Al Qur’an Dan Al Hadits.” *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2022): 30–47. <https://doi.org/10.54437/alidaroh.v6i1.373>.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2004.
- Yasmeardi, F., and Emilza Putri. “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung.” *Jurnal Public Administration, Business Dan Rural Development Planning* 1, no. 1 (2019): 8–20. <http://ejournal.stia-lppn.ac.id/index.php/journal/article/view/22>.
- Yuningsih, Erni, and Ardianti. “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Xxx.” *Jurnal Visionida* 5, no. 1 (2019): 32. <https://doi.org/10.30997/jvs.v5i1.1804>.

LAMPIRAN

I. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *PHYSICAL WORK ENVIROMENT*, *NON-PHYSICAL WORK ENVIROMENT* DAN *REWARD* TERHADAP *EMPLOYEE WORK DISCIPLINE* DENGAN *SUPERVISION* SEBAGAI MEDIASI DI PT. CIPTA NIAGA SEMESTA BANDAR LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Kepada Yth, Saudara/I Responden Di Tempat
Dengan Hormat,

Saya Sonia Mariska mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai “**Pengaruh *Physical Work Enviroment*, *Non-Physical Work Enviroment* dan *Reward* Terhadap *Employee Work Discipline* Dengan *Supervision* Sebagai Mediasi Di PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah**”.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon ketersediaan Saudara/I meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuisisioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Saudara/I berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang diberikan dijamin kerahasiaannya.

Saya sangat menghargai Saudara/I yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner ini. Oleh karena itu, Saya mengucapkan terimakasih. Semoga amal baik Saudara/I mendapat balasan dari Allah SWT. Aamiin. Aamiin Yaa Rabbal‘Alamin.

Hormat Saya

Penulis

DAFTAR PERTANYAAN

I. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
- b. Kepada responden diharapkan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- c. Responden merupakan karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.
- d. Berilah tanda (\surd) pada kolom yang tersedia dan pilih salah satu jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- e. Terdapat 5 alternatif jawaban, yaitu:

SIMBOL	KATEGORI	NILAI BOBOT
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

II. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama
- b. Usia
- c. Jenis Kelamin
- d. Pendidikan Terakhir

III. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Di bawah ini terdapat sejumlah pertanyaan yang harus dipilih. Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/I sendiri. Untuk setiap pertanyaan, dimohon untuk memberikan penilaian pengalaman yang dirasakan sesuai dengan pertanyaan/pernyataan. Berilah tsaya silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I pilih. Kategori jawaban atas item pertanyaan/pernyataan dibawah ini adalah sebagai berikut:

- a. STS (Sangat TidakSetuju)
- b. TS (Tidak Setuju)
- c. KS (Kurang Setuju)
- d. S (Setuju)
- e. SS (Sangat Setuju)

1. Physical Work Enviroment (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kebersihan						
1.	Kebersihan selalu terjaga sehingga tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja saya.					
2.	Kebersihan yang tidak terjaga menyebabkan bau tidak sedap di tempat kerja membuat saya tidak nyaman dalam bekerja.					
Penerangan Atau Cahaya Di Tempat Kerja						
3.	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya.					
4.	Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat saya dalam menyiapkan pekerjaan.					

Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

5.	Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik.					
6.	Kualitas udara disekitar tempat bekerja saya kurang baik					

Tata Warna Di Tempat Kerja

7.	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja.					
8.	Tata warna yang indah di tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja.					

Musik Di Tempat Kerja

9.	Saya sering mendengarkan music dalam bekerja di ruang kerja.					
10.	Tempat kerja terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman.					

Temperatur Di Tempat Kerja

11.	Ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga saya bekerja menjadi lebih nyaman.					
-----	--	--	--	--	--	--

12.	Ruangan yang temperaturnya kurang membuat ruang kerja menjadi kurang nyaman sehingga memperhambat saya dalam bekerja.					
Dekorasi Di Tempat Kerja						
13.	Dekorasi di tempat kerja membuat saya bekerja menjadi lebih nyaman.					
14.	Dekorasi di tempat kerja saya sudah baik.					

2. *Non-Physical Work Enviroment (X2)*

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Prosedur Kerja						
15.	Proses pengambilan keputusan di perusahaan ini transparan.					
16.	Kebijakan dan aturan kerja di perusahaan ini sangat jelas.					
Standar Kerja						
17.	Pembagian kerja antar karyawan di perusahaan ini tidak diskriminatif.					

18.	Pengaturan unit kerja di perusahaan ini tertata rapi.					
Pertanggung Jawaban Supervisor						
19.	Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan ini, mendukung saya untuk lebih kreatif dalam bekerja.					
20.	Penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini sangat sistematis.					
Kejelasan Tugas						
21.	Setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki standar kinerja yang jelas.					
22.	Prasarana yang memadai, membuat saya giat bekerja.					
Sistem Penghargaan						
23.	Jika saya memiliki keahlian dan pengetahuan yang baik, maka kesempatan saya untuk dipromosikan sebagai manajer sangat besar.					

24.	Saya mendapat pengakuan atas prestasi kerja dari atasan.					
Hubungan Antar Karyawan						
25.	Di perusahaan ini sangat mengedepankan kerja sama tim.					
26.	Hubungan antar unit kerja di perusahaan ini berjalan harmonis.					

3. *Reward* (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
27.	Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan saya.					
28.	Saya mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji.					
Penghargaan						
29.	Perusahaan memberikan <i>reward</i> kepada saya jika saya dapat disiplin dalam bekerja.					
30.	Saya mendapatkan promosi jabatan ketika saya mencapai sasaran.					

Pujian						
31.	Rekan kerja menghormati saya sebagai karyawan.					
32.	Saya akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika saya diakui sebagai karyawan terbaik.					
Cuti						
33.	Insentif yang diberikan mendorong saya untuk disiplin bekerja.					
34.	Ketika saya pensiun perusahaan sudah menyiapkan dana pensiun.					
Tunjangan						
35.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan keluarga.					
36.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban.					

4. *Employee Work Discipline (Y)*

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Ketepatan Waktu						
37.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.					
38.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dari yang diinginkan atasan.					
Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik						
39.	Saya selalu menjaga peralatan kantor dengan baik.					
40.	Saya menggunakan peralatan kantor sesuai kebutuhan dengan baik.					
Tanggung Jawab Yang Tinggi						
41.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dari kantor dengan tanggung jawab yang tinggi.					
42.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab yang tinggi.					

Ketaatan Terhadap Aturan Kantor						
43.	Saya selalu mematuhi peraturan kantor dengan tertib.					
44.	Saya bersedia menerima sanksi jika saya melanggar peraturan kantor.					

5. Supervision (Z)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Menentukan Alat Ukur Standar Tentang Pelaksanaan/Perencanaan						
45.	Saya mampu melakukan aktivitas sesuai dengan standar perusahaan.					
46.	Saya selalu bekerja sesuai dengan ketentuan standar perusahaan.					
Mengadakan Penilaian Atau Pengukuran Terhadap Pekerjaan Yang Sudah Dikerjakan						
47.	Pengawas menilai hasil kerja saya yang sudah dikerjakan.					
48.	Hasil kerja saya dinilai dari laporan hasil kerja yang sudah dikerjakan.					

Membandingkan Antara Pelaksanaan Pekerjaan Dengan Pedoman Yang Ditetapkan

49.	Pengawas melakukan perbandingan hasil kerja karyawan untuk menghindari adanya penyimpangan pedoman perusahaan yang ditetapkan.					
50.	Pengawas melakukan perbandingan antara hasil kerja dengan standar pedoman perusahaan yang ditetapkan.					

Mengadakan Perbaikan Atau Pembetulan Atas Penyimpangan Yang Terjadi

51.	Pengawas melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja karyawan yang kurang sesuai dengan standar perusahaan.					
52.	Pengawas bisa saja merubah standar yang ada untuk mencapai tujuan yang lebih baik sehingga penyimpangan dapat dihindari.					

Hasil Uji Validitas Variabel *Non-Physical Work Enviroment* (X2)

Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,842	0,600	Valid
2	0,819	0,600	Valid
3	0,781	0,600	Valid
4	0,830	0,600	Valid
5	0,878	0,600	Valid
6	0,852	0,600	Valid
7	0,870	0,600	Valid
8	0,793	0,600	Valid
9	0,775	0,600	Valid
10	0,727	0,600	Valid
11	0,617	0,600	Valid
12	0,719	0,600	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel *Reward* (X3)

Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,691	0,600	Valid
2	0,753	0,600	Valid
3	0,860	0,600	Valid
4	0,849	0,600	Valid
5	0,812	0,600	Valid
6	0,801	0,600	Valid
7	0,882	0,600	Valid
8	0,683	0,600	Valid
9	0,769	0,600	Valid
10	0,718	0,600	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Work Discipline* (Y)

Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,800	0,600	Valid
2	0,682	0,600	Valid
3	0,789	0,600	Valid
4	0,832	0,600	Valid

5	0,846	0,600	Valid
6	0,836	0,600	Valid
7	0,840	0,600	Valid
8	0,686	0,600	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel *Supervision (Z)*

Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,767	0,600	Valid
2	0,720	0,600	Valid
3	0,654	0,600	Valid
4	0,630	0,600	Valid
5	0,770	0,600	Valid
6	0,627	0,600	Valid
7	0,658	0,600	Valid
8	0,686	0,600	Valid

Outer Loading

Indikator	<i>Physical Work Enviroment (X1)</i>	<i>Non-Physical Work Enviroment (X2)</i>	<i>Reward (X3)</i>	<i>Employee Work Discipline (Y)</i>	<i>Supervision (Z)</i>
X1.1	0,785				
X1.2	0,718				
X1.3	0,839				
X1.4	0,833				
X1.5	0,871				
X1.6	0,822				
X1.7	0,856				
X1.8	0,867				
X1.9	0,807				
X1.10	0,820				
X1.11	0,736				
X1.12	0,885				
X1.13	0,849				

X1.14	0,813				
X2.1		0,842			
X2.2		0,819			
X2.3		0,781			
X2.4		0,830			
X2.5		0,878			
X2.6		0,852			
X2.7		0,870			
X2.8		0,793			
X2.9		0,775			
X2.10		0,727			
X2.11		0,617			
X2.12		0,719			
X3.1			0,691		
X3.2			0,753		
X3.3			0,860		
X3.4			0,849		
X3.5			0,812		
X3.6			0,801		
X3.7			0,882		
X3.8			0,683		
X3.9			0,769		
X3.10			0,718		
Y.1				0,800	
Y.2				0,682	
Y.3				0,789	
Y.4				0,832	
Y.5				0,846	
Y.6				0,836	
Y.7				0,840	
Y.8				0,686	
Z.1					0,767
Z.2					0,720

Z.3					0,654
Z.4					0,630
Z.5					0,770
Z.6					0,627
Z.7					0,658
Z.8					0,686

IV. Hasil Uji Reliabilitas

Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Physical Work Enviroment (X1)</i>	0,964
<i>Non-Physical Work Enviroment (X2)</i>	0,946
<i>Reward (X3)</i>	0,930
<i>Employee Work Discipline (Y)</i>	0,914
<i>Supervision (Z)</i>	0,843

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Physical Work Enviroment (X1)*

<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
0,964	Reliabel

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Non-Physical Work Enviroment (X2)*

<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
0,954	Reliabel

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Reward (X3)*

<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
0,937	Reliabel

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Employee Work Discipline (Y)*

<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
0,920	Reliabel

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Supervision (Z)*

<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
0,846	Reliabel

V. Hasil Uji T

Hasil Uji T

Hipotesis	Pengaruh	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (10/STDEV)	P-Values
H ₁	X1->Y	0,803	0,814	0,067	11,925	0,000
H ₂	X2->Y	0,804	0,871	0,253	3,171	0,002
H ₃	X3->Y	0,704	0,761	0,249	2,821	0,005

VI. Hasil Uji Mediasi

Hasil Uji Mediasi

Hipotesis	Pengaruh	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (10/STDEV)	P-Values
H ₁	X1->Z->Y	0,375	0,416	0,164	2,289	0,022
H ₂	X2->Z->Y	0,461	0,458	0,233	1,977	0,048
H ₃	X3->Z->Y	0,320	0,303	0,141	2,271	0,023

VII. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Keterangan
H ₁	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>physical work environment</i> (X1) terhadap <i>employee work discipline</i> (Y) pada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.	Didukung
H ₂	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>non-physical work environment</i> (X2) terhadap <i>employee work discipline</i> (Y) pada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.	Didukung
H ₃	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>reward</i> (X3) terhadap <i>employee work discipline</i> (Y) pada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.	Didukung
H ₄	<i>Supervision</i> memediasi pengaruh antara <i>physical work environment</i> terhadap <i>employee work discipline</i> pada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.	Didukung

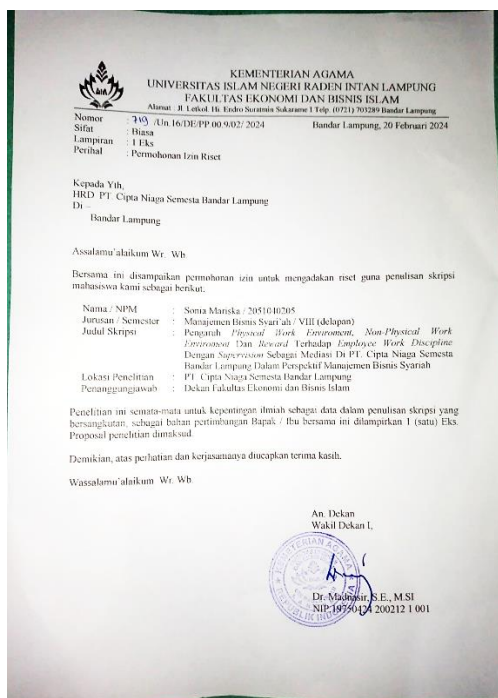
H ₅	<i>Supervision</i> memediasi pengaruh antara <i>non-physical work enviroment</i> terhadap <i>employee work discipline</i> pada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.	Didukung
H ₆	<i>Supervision</i> memediasi pengaruh antara <i>reward</i> terhadap <i>employee work discipline</i> pada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Bandar Lampung.	Didukung

VIII. Hasil Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,763	0,749

IX. Dokumentasi





X. Bukti Lulus Turnitin



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp.(0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-1063 / Un.16/ P1/ KT/ IV/ 2024

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Karya Ilmiah Dengan Judul :

**PENGARUH PHYSICAL WORK ENVIROMENT, NON-PHYSICAL WORK ENVIROMENT DAN
REWARD TERHADAP EMPLOYEE WORK DISCIPLINE DENGAN SUPERVISION SEBAGAI
MEDIASI DI PT. CIPTA NIAGA SEMESTA BANDAR LAMPUNG DALAM
PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
SONIA MARISKA	2051040205	FEBI/ MBS

Bebas Plagiasi dengan hasil pemeriksaan kemiripan sebesar 15 % dan dinyatakan Lulus dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 29 April 2024
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository.
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

XI. Rincian Hasil Cek Turnitin

PENGARUH PHYSICAL WORK
ENVIROMENT, NON-PHYSICAL
WORK ENVIROMENT DAN
REWARD TERHADAP EMPLOYEE
WORK DISCIPLINE DENGAN
SUPERVISION SEBAGAI
MEDIASI DI PT. CIPTA NIAGA
SEMESTA BANDAR LAMPUNG

Submission date: 27-Apr-2024 10:05AM (UTC+0700)

Submission ID: 2363266060

File name: TURNITIN_-_SONIA_MARISKA.docx (597,28K)

Word count: 19941

Character count: 126033

DALAM ...

by PERPUSTAKAAN UIN RIL

PENGARUH PHYSICAL WORK ENVIROMENT, NON-PHYSICAL WORK ENVIROMENT DAN REWARD TERHADAP EMPLOYEE WORK DISCIPLINE DENGAN SUPERVISION SEBAGAI MEDIASI DI PT. CIPTA NIAGA SEMESTA BANDAR LAMPUNG DALAM ...

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to IAIN Samarinda Student Paper	1%
2	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	1%
3	Muhammad Rasyid. "PERSPEKTIF ISLAM TENTANG EVALUASI PENDIDIKAN", ITTIHAD, 2016 Publication	1%
4	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1%
5	Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung Student Paper	1%
6	Febe Cruisita Geralda Runtuwaliam. "The Effect of Indonesian Stand Up Program Kompas TV to Comics Behaviour in Indo	1%

Surabaya Stand Up Community", Jurnal
Spektrum Komunikasi, 2018

Publication

-
- 7** Felix Chandra, Aisah Asnawi, Siska Jeanete Saununu. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA", Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2024 <1 %
- Publication
-
- 8** Dyah Ayu Spto Rini. "Penerapan Reward And Punishment Dalam Meningkatkan Disiplin Guru di SMP Negeri 1 Pelepat Ilir", NUR EL-ISLAM : Jurnal Pendidikan dan Sosial Keagamaan, 2020 <1 %
- Publication
-
- 9** Submitted to Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati <1 %
- Student Paper
-
- 10** Submitted to Universitas Pelita Harapan <1 %
- Student Paper
-
- 11** Phyta Rahima, Irwan Cahyadi. "Pengaruh Fitur Shopee Paylater terhadap Perilaku Konsumtif Mahasiswa Universitas Mataram", Target : Jurnal Manajemen Bisnis, 2022 <1 %
- Publication
-
- 12** Abdul Majid, Abu Talkah. "Analisis Motivasi Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja <1 %

Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jombang", Otonomi, 2021

Publication

13 Submitted to IAIN Bengkulu $<1\%$
Student Paper

14 Romauli Nainggolan. "Pengaruh Product dan Price Terhadap Keputusan Pembelian Kukki Deli Dengan Pemasaran Online Sebagai Variabel Mediasi", Management and Sustainable Development Journal, 2020 $<1\%$
Publication

15 Eka Buana Putri, Durotun Nasikah. "Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Torabika Coffe Pt Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Di Punggur", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2021 $<1\%$
Publication

16 Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium $<1\%$
Student Paper

17 Rahmini Hadi. "Manajemen Zakat, Infaq, dan Shadaqah di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Banyumas", El-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam, 2020 $<1\%$
Publication

18 Submitted to St. Joseph's College
Student Paper

		<1 %
19	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	<1 %
20	Sinta Rosmiyati, Awanis Linati Haziroh. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada PT Saprotan Utama Nusantara Semarang", Jurnal EMT KITA, 2024 Publication	<1 %
21	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	<1 %
22	Submitted to vitka Student Paper	<1 %
23	Tedi Helmi, R. Akhmad Munjin, Irma Purnamasari. "KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DALAM PEMBUATAN IZIN TRAYEK OLEH DLLAJ KABUPATEN BOGOR", Jurnal Governansi, 2017 Publication	<1 %
24	Jariah Jariah, Rory Ramayanti. "Pengaruh Gaya Komunikasi Pustakawan Terhadap Minat Kunjung Pemustaka di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha	<1 %

Saifuddin Jambi", Baitul 'Ulum: Jurnal Ilmu
Perpustakaan dan Informasi, 2020

Publication

-
- 25** Muhammad Ali, Roslina Alam, Junaidin Zakaria. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kabupaten Majene", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2019
Publication <1 %
-
- 26** Submitted to Padjadjaran University
Student Paper <1 %
-
- 27** Submitted to Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
Student Paper <1 %
-
- 28** Taufiq Hidayat. "Peranan Reward Dan Punishment Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia", The World of Business Administration Journal, 2023
Publication <1 %
-
- 29** Submitted to Universitas Muhammadiyah Purwokerto
Student Paper <1 %
-
- 30** Samuel Samuel, Djoko Setyadi, Irsan Tricahyadinata. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif <1 %

yang Dimediasi oleh Kepercayaan", Jurnal
Bisnis dan Manajemen, 2020

Publication

-
- | | | |
|-----------|---|----------------|
| 31 | <p>Bagja Hidayah, Kholil Nawawi, Syariah Gustiawati. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2021</p> <p>Publication</p> | <1 % |
|-----------|---|----------------|
-
- | | | |
|-----------|---|----------------|
| 32 | <p>Submitted to Santa Barbara City College</p> <p>Student Paper</p> | <1 % |
|-----------|---|----------------|
-
- | | | |
|-----------|---|----------------|
| 33 | <p>Abdullah Nur. "IBADAH QURBAN DALAM PERSPEKTIF HADIS", Rausyan Fikr: Jurnal Studi Ilmu Ushuluddin dan Filsafat, 2018</p> <p>Publication</p> | <1 % |
|-----------|---|----------------|
-
- | | | |
|-----------|---|----------------|
| 34 | <p>Jhony Fredy Hahury. "MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KECAMATAN SERAWAI KABUPATEN SINTANG", FOKUS : Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang, 2024</p> <p>Publication</p> | <1 % |
|-----------|---|----------------|
-
- | | | |
|-----------|--|----------------|
| 35 | <p>Submitted to Universitas Brawijaya</p> <p>Student Paper</p> | <1 % |
|-----------|--|----------------|
-
- | | | |
|-----------|---|----------------|
| 36 | <p>Submitted to UPN Veteran Yogyakarta</p> <p>Student Paper</p> | <1 % |
|-----------|---|----------------|
-

-
- 37** Submitted to Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) **<1 %**
Student Paper
-
- 38** Sopwan Supian, Aspandi, Machdum Bachtiar. "Explanation of the Second Arba'in Hadith as a Reference for Improving Supervision Management and Education Quality at the Insan Cita Serang Integrated Islamic Boarding School", eL Bidayah: Journal of Islamic Elementary Education, 2024 **<1 %**
Publication
-
- 39** Submitted to Universitas Negeri Makassar **<1 %**
Student Paper
-
- 40** Hana Maliya. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Visionida, 2023 **<1 %**
Publication
-

Exclude quotes On

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography On