

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (Akap Pp) Perusahaan Umum (Perum) Damri Cabang Bandar Lampung

Auleo Fuaddussofa¹, Lukmanul Hakim²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya
Jl. Z.A. PagarAlam No. 93, Bandar Lampung - Indonesia 35142
Telp.(0721) 787214 Fax. (0721) 700261
e-mail : afuaddussofa@gmail.com

Abstrak

Perusahaan umum (PERUM) Damri adalah perusahaan yang bergerak dibidang transportasi angkutan umum, tingkat kinerja pengemudi merupakan tolak ukur pendapatan yang diterima oleh perusahaan DAMRI. Tingkat intensitas pengemudi dalam mengemudi berpengaruh pada pendapatan perusahaan. Semakin tinggi intensitas pengemudi dalam mengemudi maka semakin tinggi pendapatan yang diterima oleh perusahaan, begitu pun sebaliknya semakin rendah intensitas pengemudi dalam mengemudi maka semakin rendah pendapatan yang diterima oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pengemudi bus (AKAP PP) perusahaan umum(PERUM) damri cabang bandar lampung. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 35 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja*

1. PENDAHULUAN

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

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi atau perusahaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan tentang mengarahkan dan mendorong pekerja

untuk bekerja seefektif dan seefisien mungkin selaras dengan kebutuhan organisasi, sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Bangun (2012) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Idris (2019) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja berupaya mencapai tujuan ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut dicapai melalui partisipasi individu karyawan dalam mencapai tujuan dari tugasnya yang hasilnya berupa meningkatkan kinerja karyawan secara terus menerus atau minimal mempertahankan jika sudah mencapai target kinerjanya. Kedua konsep mengenai kinerja tersebut menunjukkan betapa pentingnya kinerja, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Lubis (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah Target, Kualitas, Ketepatan waktu, dan Taat asas. Target adalah sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk dicapai. Dari target perusahaan dapat mengukur kinerja seorang karyawan dalam pekerjaannya, apakah target yang didapatkan sudah mencapai target atau sebaliknya. Dari hasil wawancara pada pimpinan Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung terkait target kinerja pengemudi bus (AKAP PP) dalam mendapatkan penumpang dapat dikatakan dengan kategori kurang baik, hal ini dapat dilihat dari penurunan dalam setiap tahunnya. Berikut ini data perkembangan tingkat perolehan hasil kinerja karyawan pengemudi (AKAP PP) perusahaan umum (PERUM) damri cabang bandar lampug tahun 2015-2019.

Tabel 1. Perkembangan Tingkat Perolehan Hasil Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung Tahun 2015-2019

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

Sumber : Perum DAMRI, (2019)

Keterangan :

SO : Siap Oprasi
 Rit : Perjalanan bolak-balik
 Realisasi : Jumlah Penumpang
 Siap Operasi

Tabel 2. Perkembangan Perolehan Realisasi Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung Tahun 2015-2019

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

5.	2019	35	1.829.094	4.256.000	52.259,82
----	------	----	-----------	-----------	-----------

Sumber : Perum Damri , (2019)

Tabel 2. dapat dilihat untuk jumlah perolehan penumpang pengemudi bus (AKAP PP) dari setiap tahunnya belum pernah mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan banyak bus yang sudah di afkir (tidak layak jalan). Sehingga dapat dikatakan bahwa jumlah perolehan penumpang pengemudi bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik. Karena lingkungan kerja Non fisik merupakan salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama untuk perusahaan. Jika dalam hubungan kerja antara atasan dengan bawahan memberikan kesan yang kurang baik, tentunya akan berdampak pada kurangnya maksimal dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik yang baik akan membuat hubungan antara atasan dan bawahan mudah dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan hubungan antara atasan dan bawahan baik, maka dapat meningkatkan kinerja para karyawan didalam perusahaan. Oleh karena itu hubungan kerja antara atasan dan bawahan harus saling terjaga dengan baik guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisiensi.

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

Dari hasil wawancara pada pimpinan Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung bahwa untuk lingkungan kerja non fisik masih dikatakan kurang baik. Pimpinan perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung mengatakan banyak pengemudi bus (AKAP PP) yang mengoprasikan kendaraan busnya tidak sesuai dengan rute yang di berikan oleh perusahaan. Alasan pengemudi bus (AKAP PP) tersebut dengan melakukan rute perjalanan yang jauh guna untuk mendapatkan tambahan para penumpang yang dapat dikatakan penumpang diluar tiket dari perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung. Sehingga dengan melakukan hal tersebut pegemudi bus (AKAP PP) akan mendapatkan tambahan pendapatan dalam bekerja, karena pendapatan dalam bekerja yang diberikan oleh perusahaan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Sehingga dengan pengemudi bus (AKAP PP) dalam mengoprasikan kendaraan busnya dengan rute yang terlalau jauh dapat berdampak pada banyaknya kerusakan bus dalam setiap bulannya. Hal ini dapat diliat dari banyaknya jumlah bus yang melakukan service pada setiap bulanya. Berikut ini data jumlah bus service pada tahun 2019.

Tabel 3.Data Service Kendaraan Bus (AKAP) Tahun 2019

Bulan	Jumlah Kendaraan Bus	Service
Januari	35 Unit Kendaraan	16 Unit Kendaraan
Februari	35 Unit Kendaraan	14 Unit Kendaraan
Maret	35 Unit Kendaraan	12 Unit Kendaraan
April	35 Unit Kendaraan	10 Unit Kendaraan
Mei	35 Unit Kendaraan	13 Unit Kendaraan
Juni	35 Unit Kendaraan	21 Unit Kendaraan
Juli	35 Unit Kendaraan	14 Unit Kendaraan
Agustus	35 Unit Kendaraan	19 Unit Kendaraan
September	35 Unit Kendaraan	13 Unit Kendaraan
Oktober	35 Unit Kendaraan	15 Unit Kendaraan
November	35 Unit Kendaraan	17 Unit Kendaraan
Desember	35 Unit Kendaraan	11 Unit Kendaraan

Total Service Kendaraan Bus Selama 1 Tahun	181 Unit kendaraan
---	---------------------------

Sumber : Perum DAMRI, (2019)

Tabel 3. terlihat bahwa untuk kendaraan bus yang melakukan servis selama satu tahun mencapai 181 unit kendaraan. Hal ini terlihat banyaknya bus yang di servis akibat kerusakan bus. Kerusakan bus diakibatkan karena bus yang dioprasikan oleh pengemudi bus (AKAP PP) dengan rute yang sangat jauh / tidak mengikuti prosedur rute yang di berikan oleh perusahaan. Sehingga dengan banyaknya bus yang rusak pada setiap tahunnya mengakibatkan pimpinan perusahaan merasa sangat kecewa terhadap pengemudi bus (AKAP PP) dalam bekerja, pada saat mengoprasikan kendaraan busnya. Hal ini lah yang menyebabkan hubungan antara atasan dengan bawahan menjadi kurang baik dalam bekerja. Sehingga dengan hubungan yang kurang baik antara atasan dan bawahan dalam bekerja akan berdampak pada penurunan kinerja di dalam perusahaan.

Selain Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Variabel Disiplin Kerja, Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan, karena disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan. Untuk itu karyawan perusahaan dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan- aturan, norma-norma hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan menaatinya.

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

Dari hasil wawancara pada pimpinan Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung, Disiplin kerja karyawan pengemudi bus (AKAP PP) masih tergolong rendah, masih banyak karyawan pengemudi bus (AKAP PP) yang melanggar peraturan seperti tidak memakai pakain kerja disaat jam kerja serta masih ada beberapa karyawan pengemudi bus (AKAP PP) yang pergi keluar tanpa izin dan masih dalam jam kerja. Selain itu, rendahnya disiplin kerja pengemudi bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung dapat dilihat dari banyaknya karyawan pengemudi bus (AKAP PP) yang terlambat dalam waktu tiba di pool terminal Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung, Hal ini disebabkan seperti bus yang berhenti terlalu lama di terminal/rumah makan dan kerusakan bus yang terlalu lama pada saat diperjalanan serta kemacetan jalan pada saat diperjalanan. Akan tetapi menurut pimpinan perusahaan keterlambatan bus disebabkan karena banyaknya pengemudi bus (AKAP PP) yang melakukan perjalanan tidak sesuai dengan rute yang di berikan oleh perusahaan. Karena pengemudi bus (AKAP PP) lebih memilih rute perjalanan yang jauh guna untuk mendapatkan tambahan penumpang diluar tiket perusahaan. Sehingga menyebabkan keterlambatan bus pada poll terminal Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung. Hal ini berarti tingkat kedisiplinan kerja karyawan pengemudi bus (AKAP PP) sangat rendah, sehingga akan menyebabkan penurunan kinerja perusahaan dan kinerja karyawan pengemudi bus (AKAP PP). Akan tetapi, dengan tingkat kedisiplinan karyawan pengemudi bus (AKAP PP) yang rendah, pihak perusahaan tidak memberikan sanksi hukuman yang setimpal, sehingga akan membuat para karyawan pengemudi bus (AKAP PP) kurang dalam adanya sikap kesadaran dan kesediaan dalam menegakkan

kedisiplinan tersebut. Dengan adanya hal diatas maka sangat erat kaitanya antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Permadi (2018) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Virgiyanti (2018) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur Lingkungan kerja Non Fisik adalah :

1. Hubungan Atasan Dengan Bawahan.
2. Hubungan Rekan Kerja Setingkat.
3. Kerjasama Antar Karyawan.

Disiplin Kerja

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

1. Ketaatan Dalam Peraturan Kerja
2. Ketaatan Pada Standar Kerja
3. Teladan Pimpinan
4. Keadilan
5. Sanksi Hukuman

Kinerja Karyawan

Bangun (2012) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Lubis (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Target.
2. Kualitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Taat asas.

2. METODE PENELITIAN

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

Variabel Penelitian

- a. Variabel Bebas / Independen, Sugiyono (2015) Variabel Independen (bebas) adalah variabel stimulus, atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel ini merupakan yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Lingkungan kerja non fisik (X1) dan Disiplin kerja (X2).
- b. Variabel terikat / Dependent, Sugiyono (2015) Variabel Dependen adalah Variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat

merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y).

Metode Analisis Data

Sugiyono (2015) Metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel danseluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis telah diajukan.

Uji Regresi Linear Berganda

Metode penelitian menggunakan regresi liner berganda. Rambat Lupiyoadi (2015) Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Lingkungan kerja non fisik, Disiplin kerja dan Kinerja yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 24. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2 + et$$

Keterangan :

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

Pengujian Hipotesis

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

Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

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

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

Kriteria pengujian:

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

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

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Ho: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung

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

Kriteria pengujian:

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

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

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah pengukuran variabel independen dan variabel dependen yang akan diukur dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Hubungan Atasan Dengan Bawahan						
1.	Hubungan kerja saya dengan atasan sudah terjalin dengan baik					
2.	Saya sudah menghormati atasan saya sebagai pimpinan perusahaan					
Hubungan Rekan Kerja Setingkat						
3.	Hubungan kerja saya dengan rekan kerja setingkat sudah terjalin dengan baik					
4.	Komunikasi kerja saya dengan rekan kerja setingkat sudah terjalin dengan harmonis dan kekeluargaan					
Kejasama Antar Karyawan						
5.	Saya suka melakukan kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Kerjasama antar karyawan dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					

2. Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Ketaatan Dalam Peraturan Kerja						
1.	Saya sudah menaati semua peraturan yang ada di perusahaan					
2.	Peraturan didalam perusahaan sangat membantu saya dalam melaksanakan kedisiplinan					
Ketaatan Dalam Standar Kerja						
3.	Saya sudah bekerja sesuai dengan prosedur/standar kerja yang diberikan oleh perusahaan					
4.	Standar kerja yang diberikan oleh perusahaan membantu saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan					
Teladan Pimpinan						
5.	Pimpinan saya dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan					
6.	Pimpinan saya selalu memberikan pengarahan yang baik untuk para bawahannya					

Keadilan						
7.	Keadilan pimpinan saya sudah diterapkan dengan baik pada intansi perusahaan					
8.	Pimpinan saya selalu bersikap adil kepada para bawahannya					
Sanksi Hukuman						
9.	Saya selalu diberikan sanksi hukuman jika saya telah melanggar peraturan perusahaan					
10.	Sanksi hukuman yang diterapkan oleh perusahaan ikut dalam mempengaruhi baik dan buruknya saya dalam melaksanakan kedisiplinan					

3. Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Target						
1.	Saya bekerja selalu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Target yang telah ditetapkan oleh perusahaan terlalu banyak sehingga saya sulit untuk mencapai terget yang telah ditentukan oleh perusahaan					
Kualitas						
3.	Kualitas kerja yang tinggi dapat membantu saya dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
4.	Saya sudah bekerja dengan kualitas kerja yang baik untuk perusahaan					
Ketepatan Waktu						
5.	Saya selalu bekerja dengan tepat waktu/ tidak pernah terlambat					
6.	Untuk waktu kerja yang telah diberikan oleh perusahaan, bagi saya sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
Taat Asas						
7.	Saya sudah bekerja dengan mengikuti prosedur perusahaan					
8.	Saya selalu taat terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan					

4. SIMPULAN

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- [2] Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen Dan Riset SDM*. Penerbit Alfabeta.
- [3] Lupiyoadi, R., & Ikhsan, R. B. (2015). *Pratikum Metode Riset Bisnis*. Penerbit Salemba Empat.
- [4] Permadi, I. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada cv alam hijau sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 24-31.
- [5] Ardiansyah, R. (2019, November). Penggunaan Metode Balance Scorecard Untuk Mengukur Kinerja Pekerjaan Pada PT. Bangun Cipta Karya Pamungkas (PT. BCKP). In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya* (Vol. 1, pp. 78-87).
- [6] Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Alfabeta.
- [7] Purba, E. (2018, April). Models Of Sustainable Quality To Improve Implementation Of Quality System Of Qualified Enterprise. In *Prosiding International conference on Information Technology and Business (ICITB)* (pp. 1-4).
- [8] Fitria, Y. A. (2019). Visualization of data on earthquake prone areas from the analysis of earthquake data vibrations. *Test Engineering and Management*, 81(11-12).
- [9] Tyas, R. D., & Suharyono, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilicap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172-180.
- [10] Virgiyanti, V., & Suharyono, B. S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 55-60.