

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PERSONEL BINTARA PEMBINA DESA PADA
KORAMIL 0817/03 KEDAMEAN GRESIK**

SKRIPSI

**Oleh :
JONY ERDIAN SISWANTO
NIM : G73214018**



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SURABAYA

2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Jony Erdian Siswanto

NIM : G73214018

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Bintara Pembina Desa Pada Koramil 0817/03 Kedamean Gresik

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 18 Januari 2019

Saya yang menyatakan,



Jony Erdian Siswanto
NIM. G73214018

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh:

Nama : Jony Erdian Siswanto

NIM : G73214018

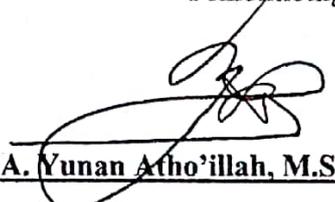
Prodi : Manajemen

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel Bintara Pembina Desa pada Koramil 0817/03 Kedamean Gresik

Telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan .

Surabaya, 17 Januari 2019

Pembimbing


A. Yunan Atho'illah, M.Si

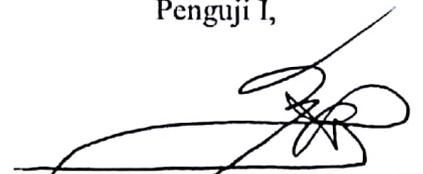
Nip.198101052015031003

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Jony Erdian Siswanto NIM. G73214018 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Kamis, 31 Januari 2019 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu Manajemen.

Majelis Munaqasah Skripsi :

Penguji I,


Akhmad Yunan Atho'illah, M.Si
NIP. 198101052015031003

Penguji II,


Fatikul Himami, M.E.I.
NIP. 198009232009121002

Penguji III,


Abdul Hakim, M.E.I.
NIP. 197008042005011003

Penguji IV,

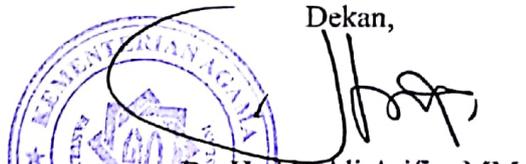

Hastanti Agustin Rahayu, SE, M.Acc, CA, BKP
NIP. 198308082018012001

Surabaya, 31 Januari 2019

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,


Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM
NIP. 196212141993031002





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413360
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Jony Erdian Siswanto
NIM : G73214018
Fakultas/Jurusan : FEBI / Manajemen
E-mail address : jonyerdian.78@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja
Personel Bintara Pembina Desa Pada Koramil 0817/03
Kedameah Gresik

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 14 Februari 2019

Penulis

(Jony Erdian Siswanto)
nama terang dan tanda tangan

secara fisik, lingkungan kerja juga dapat ditinjau secara non fisik. Misalkan saja saat hubungan internal dengan rekan kerja tidak harmonis, maka proses pelaksanaan pekerjaan juga tidak akan maksimal. Seperti yang kita ketahui, bahwa dalam sebuah pekerjaan dibutuhkan komunikasi yang baik antar karyawan. Namun, jika hubungan internal personel tersebut tidak harmonis, maka dapat dipastikan komunikasi diantaranya tidak akan berjalan lancar.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja personel adalah disiplin kerja. Meskipun institusi TNI dikenal dengan Kedisiplinannya, bukan tidak mungkin masih ada pelanggaran yang dilakukan oleh anggota personil sehingga dapat mempengaruhi kinerja personel.

Berdasarkan uraian di atas lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki daya tarik tersendiri bagi peneliti dalam mengetahui kinerja personel pada personel Babinsa. Berikut adalah alasan dilakukannya penelitian ini, yaitu :

1. Adanya indikasi luasan wilayah tugas yang terlalu luas, sehingga membuat kinerja personel Babinsa tidak maksimal. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari wilayah tugas personel babinsa yang ditugaskan di desa Lampah. Desa Lampah memiliki cakupan wilayah tujuh dusun, tujuh dusun tersebut letaknya juga saling berjauhan antar dusun. Jadi dengan luasan wilayah tersebut dan ditambah dengan akses jalan yang rusak mempengaruhi kinerja personel babinsa.
2. Adanya indikasi terlibatnya anggota TNI yang terlibat dalam politik praktis. Apalagi tahun 2019 adalah tahun politik, sehingga rawan

terjadi pelanggaran disiplin TNI. Seperti pada kasus tahun 2014 Koptu Rusfandi terbukti melakukan pendataan pilihan warga di area tugasnya sebagai Babinsa. Bukan hanya itu ketika melakukan pendataan pada seorang warga Jakarta Pusat yang tidak langsung memberikan jawaban saat ditanya tentang preferensinya pada pemilihan presiden 2014, Koptu Rusfandi berusaha mendapatkan konfirmasi dengan cara menunjuk pada gambar partai politik pengusung calon presiden. Kebetulan yang ditunjuk dari Koptu Rusfandi adalah pasangan nomor urut satu. hal tersebut yang menyebabkan Koptu Rusfandi seolah-olah mendukung salah satu pasangan calon. Karena kasus tersebut, Koptu Rusfandi dijatuhi sanksi karena dinyatakan bersalah melakukan pelanggaran disiplin dengan tidak melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan profesional.⁵

3. Peneliti akan meneliti tentang kinerja personel, khususnya personel Babinsa. Karena dengan berkembangnya isu belakangan ini, yang dimana isu tersebut adalah mengenai adanya putusan pengadilan yang resmi membubarkan organisasi HTI. Organisasi HTI ini bertujuan mengubah dasar negara Indonesia yang mana itu bertolak belakang dengan tugas TNI. Meskipun sudah resmi dibubarkan, tidak menutup kemungkinan gerakan ataupun kaderisasi masih berjalan. Sehingga

⁵Asril Dabrina, <https://nasional.kompas.com/read/2014/06/08/1151263/Kasus.Babinsa.Danramil.dan.Koptu.Rusfandi.Dijatuhi.Sanksi> Diakses pada 2 November 2018 pukul 20.00 WIB

peran TNI lebih khususnya Babinsa sangat diperlukan dalam kasus ini. Seperti pada kasus dugaan banyak masyarakat gresik yang terindikasi masuk dalam bagian organisasi HTI. Bukan hanya masyarakat biasa tetapi juga pada lingkup Aparatur Sipil Negara (ASN). Juga dijelaskan bahwa mereka ASN mayoritas bertugas di Dinas Pendidikan (Dispendik) Pemkab Gresik dan Dispendik Pemprof Jatim yang ditugaskan di wilayah gresik selatan, baik di SMPN maupun SMAN. Menariknya lagi di kecamatan Kedamean adalah markas mereka dan mereka kerap mengadakan pertemuan di terminal Kedamean.⁶ Dari kasus tersebut diindikasikan masih banyak masyarakat ataupun simpatisan yang masih tetap berjuang dengan perjuangannya yaitu merubah dasar negara, meskipun tidak lagi memakai organisasi HTI sebagai wadah perjuangan mereka.

Berkaitan dengan hal tersebut, Babinsa memegang tanggung jawab penting dalam menjaga kedaulatan NKRI dan kondusifitas sosial di masyarakat. Babinsa dituntut untuk bisa menjalankan tugasnya sesuai apa yang telah menjadi tanggung jawabnya. Karena dari laporan Babinsa bisa menghasilkan keputusan atau kebijakan yang diambil dan kembali lagi ke Babinsa untuk dilaksanakan. Babinsa juga harus selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja. Dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja personel ditentukan oleh faktor-faktor, dan dalam penelitian ini

⁶ Almanfaluty Syuhud, <https://www.bangsaonline.com/berita/35890/bantah-pernyataan-kepala-bkd-gresik-tarso-sebut-banyak-pns-guru-terindikasi-anggota-hti>, Diakses pada 2 November 2018 pukul 19.22 WIB

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Alex S. Nitisemito mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁷ Mangkunegara mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah aspek yang berbentuk fisik, psikologi, dan peraturan yang terdapat pada lingkungan kerja yang mana itu dapat mempengaruhi kinerja kinerja.⁸ Sedarmayati mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.⁹

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala aspek yang ada dilingkungan pekerjaan yang dapat memepengaruhi kinerja

⁷ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2006), 183

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusa*, (Jakarta: Erlangga, 2005), 105

⁹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001),

3	Tri Widari (2016)	Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel	Variabel bebas dan variabel terikat sama	Objek penelitian Responden penelitian pegawai pemerintahan
4	Aditya Nur Pratama (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel	Variabel bebas dan variabel terikat sama	Objek penelitian Responden penelitian personel perusahaan
5	Arta Adi Kusuma (2013)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang	Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja personel	Salah satu variabel bebas sama yaitu disiplin kerja dan variabel terikat sama yaitu kinerja	Objek penelitian Variabel bebas yaitu motivasi kerja

- 1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personel bintanga pembina desa pada Koramil 0817/03 Kedamean Gresik.

Dalam hasil analisis uji T yang ada pada bab 4 tabel 4.9, didapat dengan nilai t hitung sebesar 3,097 dengan tingkat nilai signifikan 0,009. karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,5$) dan nilai T hitung lebih besar dari t tabel ($3,097 > 2,179$), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa menerima H_{a1} dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kinerja personel bintanga pembina desa pada Koramil 0817/03 Kedamean Gresik.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya Nur Pratama dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin baik lingkungan kerja juga akan meningkatkan kinerja karyawan dan juga sebaliknya.

- 2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personel bintanga pembina desa pada koramil 0817/03 kedamean gresik.

Dari hasil uji analisis menggunakan analisis uji T yang ada pada bab 4 tabel 4.9, dan dapat dilihat dari nilai T hitung 3,401 dengan nilai signifikansi 0,005. karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,5$) dan nilai T hitung lebih besar dari t tabel ($3,401 > 2,179$), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa menerima H_{a2} dimana

disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja personel bintang pembina desa pada Koramil 0817/03 Kedamean Gresik.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heni Rachmawati yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Pusat Pendidikan Dan Latihan Paskhas Dalam Mewujudkan Pertahanan Negara . dari penelitian tersebut Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel di Pusat Pendidikan dan Latihan Paskhas. Itu bearti semakin baik Disiplin kerja maka akan berdampak pada Kinerja personel yang semakin baik juga, demikian juga sebaliknya.

Juga sama yang terjadi di penelitian Leni Prasetya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Varia Usaha Beton Gresik . Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai karyawan PT Varia Usaha Beton Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawannya juga akan semakin baik.

- 3 Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja personel bintang pembina desa pada koramil 0817/03 kedamean gresik.

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada bab 4 tabel 4.11 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja personel sebesar 90%, jadi untuk sisanya 10% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

