

**JURNAL SKRIPSI BIDANG KAJIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
SEMANGAT KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KUALITAS KERJA  
KARYAWAN DI PT. JASA ANGKASA SEMESTA Tbk.SURABAYA**

Disusun oleh :

**YUNI ANGGUN SASMITA  
NIM : 152 113 89**



**Jurusan Manajemen**

**Skripsi Telah Disidangkan Tanggal .....**

**Dosen Penguji:**

- 1. Wulandari Harjanti, SE., MM.**
- 2. Maya Ida Kesumawatie, S.Kom, MM.**
- 3.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA  
SURABAYA**

**2018**

-

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
SEMANGAT KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KUALITAS KERJA  
KARYAWAN DI PT. JASA ANGKASA SEMESTA Tbk.SURABAYA**

Disusun oleh : Yuni Anggun Sasmita

NIM : 152 11 389

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia STIE Mahardhika Surabaya

Email : [yunianggunsasmita@gmail.com](mailto:yunianggunsasmita@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This research was conducted to find out the influence of work environment and work discipline to work spirit and its impact on work quality at PT. Jasa Angkasa Semesta Tbk. The purpose of this research is to know the influence of the variables directly between the work environment and work discipline variables on work quality variable, influence indirectly between work environment and work discipline variables on the variable of work quality through work spirit variable as intervening variable. The research was conducted using a quantitative approach, that is, research that focuses on testing hypotheses by statistical methods of analysis tools and produce conclusions. This research is explanatory research. Explanatory Research is a study conducted to explain the causal relationship between variable variables through testing hypotheses that are formulated or often called explanatory research.*

*This research population is 60 person is an employee of PT. Jasa Angkasa Semesta Tbk samples a number of 60 person use census. Method of data collection documentation and questionnaires, analysis method that's instrument test (validity and reliability test), descriptive percentage analysis, a classic assumption test, the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) test, t-test, and path analysis using SPSS 21.0 for windows.*

*Based on the results of the path analysis that influence work environment and work discipline variables on work quality variable that is, work environment variable have a direct effect of 0,519, and work discipline has a direct effect of 0,774. work spirit as an intervening variable has an effect of 0,663 on the variable of work quality. Then if work environment through work spirit to affect work quality, it is known the effect of 0,154. Meanwhile, if the work discipline through work spirit to affect work quality, it is known the effect of 0,463. Based on this it can be seen that, the influence of work environment and work discipline on work quality will be greater without through work spirit. Based on the result of coefficient of determination (R Square) is 0,622 on dependent variable of work spirit, mean percentage of influence of work environment and work discipline to work spirit equal to 62,2%. The determinant coefficient of 0,977 for the dependent variable of work quality means the percentage of influence of work environment, work discipline and work spirit on work quality of 97,7%. And based on the results of multiple regression results also show that work environment, work discipline and work spirit to have a positive influence the work quality.*

**Keyword: work environment, work discipline, work spirit, work quality**

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja serta dampaknya pada kualitas kerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Tbk. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kualitas kerja, pengaruh secara tidak langsung antara variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kualitas kerja melalui variabel semangat kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis dengan alat analisis metode statistik dan menghasilkan kesimpulan. Penelitian ini bersifat *explanatory research*. *Explanatory Research* merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut penelitian penjelasan.

Populasi penelitian ini adalah 60 orang merupakan karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta Tbk. dengan sampel sejumlah 60 orang menggunakan sensus. Metode pengumpulan data dokumentasi dan kuesioner, metode analisis yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji t dan analisis jalur (*path analysis*) menggunakan *SPSS 21.0 for Windows*.

Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kualitas kerja yaitu, variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,519, dan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,774. Semangat kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh sebesar 0,663 terhadap variabel kualitas kerja. Kemudian jika lingkungan kerja melalui semangat kerja untuk mempengaruhi kualitas kerja, diketahui pengaruhnya sebesar 0.154. Sedangkan disiplin kerja jika melalui semangat kerja untuk mempengaruhi kualitas kerja, diketahui pengaruhnya sebesar 0.463. Berdasarkan hal ini dapat terlihat bahwa, pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kualitas kerja akan lebih besar tanpa melalui semangat kerja. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,622 pada variabel terikat semangat kerja, berarti persentase pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja sebesar 62,2%. Koefisien determinan sebesar 0,977 untuk variabel terikat kualitas kerja, berarti persentase pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kualitas kerja sebesar 97,7%. dan berdasarkan hasil dari regresi berganda juga menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kerja.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Semangat kerja dan Kualitas Kerja**

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

PT Jasa Angkasa Semesta, Tbk adalah perusahaan yang bekerja di bidang *airport service*. Perusahaan ini berdiri sejak 8 Juni 1984. Perusahaan ini cukup terkenal tetapi hanya di kalangan perusahaan-perusahaan lain saja, karena produk yang dijual adalah BTOB atau *business to business*. Karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta, Tbk sangat menjamin kualitas kerja karyawan. Kualitas kerja karyawan tersebut dapat diperoleh dengan berbagai faktor. Mulai dari lingkungan dari perusahaan tersebut, bagaimana sikap karyawan dan semangat karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama

karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja..

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perusahaan maupun organisasi.

Pengertian semangat kerja menurut Alexander Leightemy dalam Alex Nitisemito ( 2010 : 160 ) adalah “ sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik. Nitisemito ( 2010 : 160 ) semangat kerja adalah “ melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

Kinerja juga dapat dikatakan sebagai penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2011:65).

Berdasarkan identifikasi masalah ini maka penulis mengadakan penelitian mengenai "**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Serta Dampaknya Pada Kualitas Kerja Karyawan Di PT. Jasa Angkasa Semesta Tbk**".

## **KAJIAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2010), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan.
- 2) Suhu udara.
- 3) Warna ruangan.
- 4) Spaisal ruangan kerja.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan Menurut Singodimejo (dalam Edy Sutrisno, 2016:94), Indikator disiplin kerja antara lain:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya.

### **Semangat Kerja**

Menurut Syukria (2014:30) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau prilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang di tetapkan oleh

perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan dimana semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam dilakukan. (Hasibuan, 2016:158)

Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi dan sebagainya. Menurut pendapat penulis semangat kerja adalah perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Azwar (2012:180) indikator semangat kerja antara lain yaitu:

1. Sedikitnya perilaku yang agresif menimbulkan frustrasi
2. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan.
3. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja.
4. Keterlibatan ego dalam bekerja

### **Kualitas kerja**

Menurut Hasibuan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur dari hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atau tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Susilo Martoyo kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai. Hal ini tentunya akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak, karyawan tahu sejauhmana dan bagaimana kualitas kerja dan prestasi kerja.

Menurut Matutina (2010:205) indikator kualitas kerja karyawan adalah :

- 1) Pengetahuan pemberian pelatihan
- 2) Kemampuan berorientasi pada intelegensi dan daya fikir
- 3) Ketrampilan
- 4) Penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan

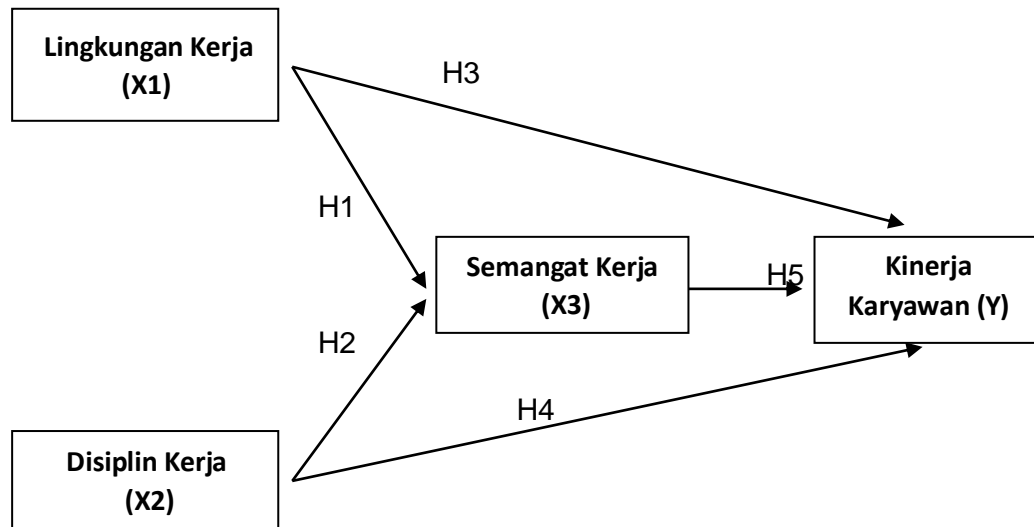
## **PENELITIAN TERDAHULU**

Terdapat penelitian yang pernah dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kualitas kerja melalui semangat kerja sebagai variabel intervening.

1. Suprayitno (2017)
  - a. PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”.
2. Heny Sidanti (2015)
  - a. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MADIUN”.
3. Andrew M.C. Mamesah (2016)
  - a. “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPP RRI MANADO”.



## KERANGKA KONSEPTUAL



## HIPOTESIS

Peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja di PT. Jasa Angkasa Semesta Tbk.
- H2 : Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap semangat kerja di PT. Jasa Angkasa Semesta Tbk.
- H3 : Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Tbk.
- H4 : Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Tbk.
- H5 : Ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Tbk.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Menurut Sujarweni (2015:80) populasi merupakan keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Tbk. Penelitian menggunakan teknik penelitian populasi dengan responden sebanyak 60 orang.

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel secara sampling jenuh atau sensus, menurut Sugiyono (2015:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sensus dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta Tbk yang berjumlah 60 karyawan

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian atau alat pengumpul data pada penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner tersebut akan dibagikan kepada responden yang kemudian hasil jawabannya akan diukur dan dianalisis melalui analisis kuantitatif. Untuk metode dokumentasi dalam penelitian ini yaitu jumlah karyawan, identitas karyawan, struktur organisasi dan sejarah perusahaan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*. Dan jenis dari *probability sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. *Simple random sampling* ini dapat dilakukan karena populasi pada penelitian ini relatif homogen.

## Teknik Analisis

Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji determinasi, uji t untuk mengetahui hubungan variabel secara langsung dan uji analisis jalur untuk mengetahui hubungan variabel secara tidak langsung dengan menggunakan bantuan spss versi 21,0 *for window*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Regresi Berganda lingkungan kerja dan disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja:

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	4.780	1.810		2.640	.011
1	LINGKUNGAN_KERJA	.155	.181	.232	2.857	.035
	DISIPLIN_KERJA	.583	.152	.698	4.816	.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT\_KERJA

Nilai koefisien regresi dapat dilihat pada *unstandardized coefficients* dan berdasarkan dari nilai koefisien tersebut dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$X_3 = 0,232X_1 + 0,698X_2 + 0,61$$

Persamaan pertama tersebut menunjukkan bahwa:

1. Setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja, akan diikuti peningkatan semangat kerja sebesar 0.232.
2. Setiap terjadi peningkatan disiplin kerja, akan diikuti peningkatan semangat kerja sebesar 0,698.

Sehingga dari persamaan (1) dapat diketahui bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka semangat kerja akan meningkat. Begitu juga dengan disiplin kerja, jika disiplin kerja meningkat semangat kerja juga akan ikut meningkat.

Regresi Berganda lingkungan kerja dan disiplin Kerja, Semangat Kerja terhadap kualitas kerja:

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.350	.500		4.701	.046
	LINGKUNGAN_KERJA	.223	.447	.519	3.496	.022
	DISIPLIN_KERJA	.699	.250	.774	5.997	.000
	SEMANGAT_KERJA	.303	.435	.663	3.081	.036

a. Dependent Variable: KUALITAS\_KERJA

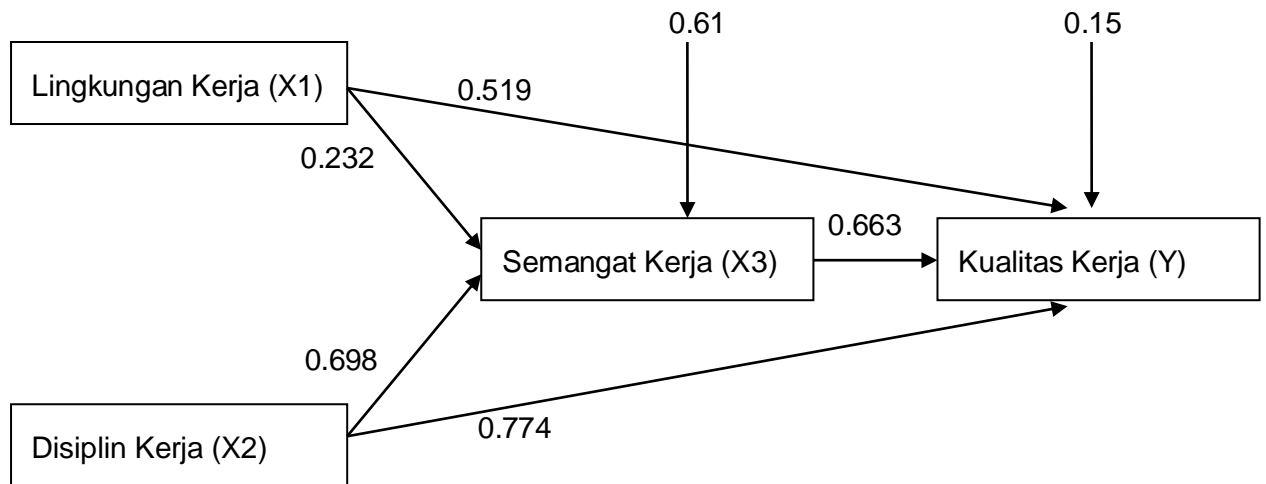
Nilai koefisien regresi dapat dilihat pada *unstandardized coefficients* dan berdasarkan dari nilai koefisien tersebut dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,519X_1 + 0,774X_2 + 0,663X_3 + 0,15$$

Persamaan kedua tersebut menunjukkan bahwa:

1. Setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja, akan diikuti peningkatan kualitas kerja sebesar 0.519.
2. Meningkatnya disiplin kerja, akan diikuti peningkatan kualitas kerja sebesar 0,774.
3. Meningkatnya semangat kerja, akan diikuti peningkatan kualitas kerja sebesar 0,663.

**Gambar Hasil Uji Path Analisis atau Analisi Jalur**



Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kualitas kerja yaitu, variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,519, dan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,774. Semangat kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh sebesar 0,663 terhadap variabel kualitas kerja. Kemudian jika lingkungan kerja melalui semangat kerja untuk mempengaruhi kualitas kerja, diketahui pengaruhnya sebesar 0.154. Sedangkan disiplin kerja jika melalui semangat kerja untuk mempengaruhi kualitas kerja, diketahui pengaruhnya sebesar 0.463. Berdasarkan hal ini dapat terlihat bahwa, pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kualitas kerja akan lebih besar tanpa melalui semangat kerja. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,622 pada variabel terikat semangat kerja, berarti persentase pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja sebesar 62,2%. Koefisien determinan sebesar 0,977 untuk variabel terikat kualitas kerja, berarti persentase pengaruh lingkungan kerja,

disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kualitas kerja sebesar 97,7%. dan berdasarkan hasil dari regresi berganda juga menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kerja.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja serta dampaknya pada kualitas kerja pada PT.Jasa Angkasa Semesta Tbk dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT.Jasa Angkasa Semesta Tbk . Apabila lingkungan kerja lebih baik, maka semangat kerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja yang ada kurang baik maka semangat kerja karyawan akan menurun.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT.Jasa Angkasa Semesta Tbk . Apabila disiplin kerja karyawan lebih ditingkatkan, maka semangat kerja akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka semangat kerja karyawan akan menurun.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pada PT.Jasa Angkasa Semesta Tbk . Apabila lingkungan kerja baik, maka kualitas kerja karyawan akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik maka kualitas kerja karyawan akan menurun.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja PT.Jasa Angkasa Semesta Tbk . Apabila disiplin kerja karyawan baik, maka kualitas kerja karyawan akan meningkat dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya

apabila disiplin kerja karyawan rendah maka kualitas kerja karyawan akan menurun.

5. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT.Jasa Angkasa Semesta Tbk . Apabila semangat kerja karyawan semakin meningkat, maka kualitas kerja karyawan juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila semangat kerja semakin memburuk, maka kualitas kerja karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan hasil analisis jalur, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh lebih besar terhadap kualitas kerja, apabila tanpa melalui semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bila lingkungan kerja semakin baik dan disiplin kerja juga semakin baik maka akan meningkatkan kualitas kerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Semangat kerja serta Dampaknya Kualitas kerja maka beberapa saran yang diusulkan oleh peneliti terhadap hasil penelitian diatas adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan PT Jasa Angkasa Semesta Tbk. untuk dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan hendaknya pihak perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga karyawan mampu bekerja dengan semangat, karena semangat kerja karyawan sangat menentukan kualitas kerja setiap karyawan.
2. Dalam perekrutan karyawan perusahaan harus lebih ketat dalam proses seleksi, terutama dalam hal kedisiplinan, karena kedisiplinan menjadi salah

satu faktor penting dalam meraih kesuksesan. Dalam mencapai target, perusahaan butuh karyawan yang mampu bekerja dengan disiplin.

3. Usaha perbaikan secara terus-menerus dalam pekerjaan selalu dilakukan. Agar dapat memenuhi target atau standar kuantitas yang ditetapkan, perusahaan hendaknya memberikan pelatihan untuk mengasah skill karyawan. Menerapkan disiplin dalam hal jam kerja juga sangatlah penting untuk menunjukkan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Selain itu, beberapa hal lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menunjang peningkatan kualitas kerja karyawannya adalah dengan memperbaiki kebijakan-kebijakan dalam organisasi, penerapan sistem manajemen dan kepemimpinan yang benar, peningkatan penggunaan teknologi, meningkatkan kenyamanan yang menyangkut kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan, dan juga menjalin kerjasama yang baik antar karyawan dan juga karyawan dengan. Semua faktor ini akan sangat mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan karyawan.

### **Daftar Pustaka**

- Achmad,Kuncoro,Engkos dan Riduwan.2011.*Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Alex,S.Nitisemito.2012.*Manajemen Personalialia*, Edisi Ketujuh, Cetakan Delapan Belas.Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto,Suharsimi.2012.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali,I.2012.*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hady,Nor.2013.*Pasar Modal*.Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Handoko,Hani.2013.*Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEF



- Malayu S.P,Hasibuan.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Malayu S.P,Hasibuan.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas.Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*.Bandung: Alfabeta
- Matutina.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Moekijat.2012. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mulyadi.2016. *Sistem Akutansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi,Hadari.2013.*Pengembangan karir dalam Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nelson,Bob.2013. *1001 Cara Untuk Menjadikan Karyawan Bersemangat*.Batam: Karisma Grup.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko, 2013. *Organisasi Perusahaan*, Yogyakarta: BPFE Edisi VIII
- Santoso, S.2010. *Statistik Multivariat*.Jakarta : Gramedia.
- Sedarmayati, 2014. *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Penerbit: CV. Mandar Jaya
- Sondang P. Siagian.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*, cetakan ke 22.Bandung: Alfabeta,cv.
- Sutrisno, Edy 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.