PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE BATAM

SKRIPSI

Oleh:

Cyndi Tyffani T

170610035

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS PUTERA BATAM

TAHUN 2021

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

memperoleh gelar sarjana

Oleh:

Cyndi Tyffani T

170610035

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS PUTERA BATAM

2021

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama	: Cyndi Tyffani T
NPM	: 170610035
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa **"Skripsi**" yang saya buat dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah **Skripsi** ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah **Skripsi** ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 29 Juli 2021

<u>Cyndi Tyffani T</u>
170610035

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

Memperoleh gelar Sarjana

Oleh:

Cyndi Tyffani T

170610035

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal

Seperti tertera di bawah ini

Batam, 29 Juli 2021

Winda Evyanto, S.S., M.MPd.

ABSTRAK

Suatu Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, sebab maju mundurnya sebuah perusahaan amat bergantung pada kualitas pegawainya. Semakin bagus kualitas pegawai sebuah perusahaan maka semakin berdaya saing perusahaan tersebut terhadap kompetitor lainnya. Kualitas kinerja yang dicapai oleh karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan guna menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Federal Internasional Finance Batam. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden yang ditentukan dengan menggunakan teknik probability sampling. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance Batam. Hasil Uji Koefisien determinasi menyatakan disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 61,7%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

A company really needs quality human resources, because the progress of a company depends on the quality of its employees. The better the quality of a company's employees, the more competitive the company is against other competitors. The quality of performance achieved by employees is influenced by several factors such as work discipline and work environment. This study aims to examine and analyze the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT Federal Internasional Finance Batam. This research is a causal associative research with a quantitative approach. The data collection technique in this study was in the form of a questionnaire distributed to respondents who were determined by using probability sampling technique. The data analysis method in this study used descriptive statistical analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing (t test and f test). The results of this study indicate that work discipline has a significant effect on employee performance, work environment has a significant effect on employee performance, work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Federal International Finance Batam. The result of the test of the coefficient of determination states that work discipline and work environment affect employee performance by 61.7%. While the rest is influenced by other variables that are not included in this study.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis meyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.kom, M.Si selaku Kaprodi Manajemen;
4. Bapak Winda Evyanto, S.S., M.MPd. selaku Dosen Pembimbing Skripsi
5. Dosen beserta Staff UPB;
6. Pimpinan dan para karyawan PT Federal International Finance Batam;
7. Orang tua beserta teman-teman seperjuangan yang telah memberi dukungan serta doa kepada penulis.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa membalas kebaikan dan selalu memberkati kita dan penulis berharap skripsi ini dapat berguna dan bermanfaaat bagi kita semua.

Batam, 29 Juli 2021

Cyndi Tyffani T

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR RUMUS xiv
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 8
1.3 Batasan Masalah 8
1.4 Rumusan masalah 9
1.5 Tujuan penelitian 9
1.6 Manfaat Penelitian 9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11
2.1 Kajian Teori 11
2.1.1 Disiplin Kerja 11
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja 11
2.1.1.2 Jenis Disiplin Kerja 12
2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja 13

2.1.2 Lingkungan Kerja 14
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja 14
2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja 14
2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja 15
2.1.3 Kinerja 17
2.1.3.1 Pengertian Kinerja 17
2.1.3.2 Jenis Kriteria Kinerja Karyawan 18
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan 19
2.2 Penelitian Terdahulu 20
2.3 Kerangka pemikiran 21
2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan 21
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan 22
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan 23
2.4 Hipotesis 24
BAB III METODE PENELITIAN 25
3.1 Jenis Penelitian 25
3.2 Sifat Penelitian 25
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian 25
3.3.1 Lokasi Penelitian 25
3.3.2 Periode Penelitian 26
3.4 Populasi Dan Sampel 26
3.4.1 Populasi 26
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel 26
3.4.3 Teknik Sampling 28
3.5 Sumber Data 28
3.6 Metode Pengumpulan Data 28
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian 29
3.7.1 Variabel Bebas 29
3.7.2 Variabel Terikat 31
3. 8 Metode Analisis Data 32
3.8.1 Statistik Deskriptif 32

3.8.2 Uji Validitas Data 33
3.8.3 Uji Reliabilitas Data 34
3.8.4 Uji Asumsi Klasik 35
3.8.4.1 Uji Normalitas 36
3.8.4.2 Uji Multikolinearitas 36
3.8.4.3 Uji Heterokedastisitas 37
3.8.5 Uji Pengaruh 37
3.8.5.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda 37
3.8.5.2 Uji Koefisien Determinasi ($R2$) 38
3.9 Uji Hipotesis 39
3.9.1 Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t) 39
3.9.2 Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi secara Simultan (Uji f) 40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 42
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 42
4.1.1 Sejarah PT Federal International Finance 42
4.1.2 Logo PT Federal International Finance 42
4.1.3 Visi dan Misi PT Federal International Finance 43
4.1.4 Produk dan Jasa PT Federal International Finance 43
4.2 Deskripsi Karateristik Responden 44
4.2.1 Umur Responden 44
4.2.2 Jenis Kelamin Responden 45
4.2.3 Pendidikan Responden 46
4.2.4 Masa Kerja Responden 46
4.3 Deskripsi Jawaban Responden 47
4.3.1. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja 47
4.3.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja 50
4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan 54
4.4 Analisis Data 57
4.4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif 57
4.4.2 Uji Kualitas Data 58
4.4.2.1 Hasil Uji Validitas Data 58

4.4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas 59
4.4.3 Uji Asumsi Klasik 60
4.4.3.1 Hasil Uji Normalitas 60
4.4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas 62
4.4.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas 63
4.4.4 Uji pengaruh 64
4.4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda 64
4.4.4.2 Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2) 65
4.4.5 Pengujian Hipotesis 66
4.4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji t) 66
4.4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji F) 67
4.5 Pembahasan 68
4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan 68
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan 69
4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan 69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 71
5.1 Simpulan 71
5.2 Saran 71
DAFTAR PUSTAKA 72
LAMPIRAN 75
Lampiran 1. Pendukung Penelitian 76
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup 115
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian 116

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 24
Gambar 4.1 Logo PT FIF..... 43
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas pada Histogram..... 60
Gambar 4.3 Hasil P-P plot Standardized 61
Gambar 4.4 Hasil Uji Scatterplot 64

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT FIF Batam 4
Tabel 1.2 Data Pencapaian Target Karyawan PT FIF Batam 5
Tabel 3.1 Indikator Disiplin Kerja (X1) 30
Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja (X2) 31
Tabel 3.3 Indikator Kinerja Karyawan (Y).....32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur 45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 46
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja 47
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja 50
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan 54
Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif 57
Tabel 4.9 Hasil Uji Validasi..... 58
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas 59
Tabel 4.11 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov 62
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas 62
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 64
Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi..... 66
Tabel 4.15 Hasil Uji t 67
Tabel 4.16 Hasil Uji F 68

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Slovin 27
Rumus 3.2 Korelasi 33
Rumus 3.3 Cronbach's Alpa 35
Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda 37
Rumus 3.5 Koefisien Determinasi 38
Rumus 3.6 Uji T 39
Rumus 3.7 Uji F 40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tiap Instansi, lembaga maupun perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) guna mewujudkan tujuan perusahaannya. Sumber daya dibutuhkan untuk menhasilkan daya, gerak, aktivitas, kegiatan, serta tindakan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

Kesuksesan perusahaan tidak hanya dilihat dari banyaknya jumlah finansial, namun ada aspek lainnya yaitu kualitas SDM yang dimiliki. Pada era globalisasi diperlukan SDM yang berkualitas, sebab kesuksesan sebuah perusahaan ditentukan kualitas SDM yang dimiliki. Semakin bagus kualitas SDM-nya maka perusahaan lebih siap untuk bersaing dengan kompetitornya.

Kinerja ialah deskripsi atau ikhtisar tentang tingkatan perolehan pelaksanaan suatu tindakan/strategi dalam mencapai target dan tujuan organisasi yang dicantumkan pada strategi rencananya (Santoso, 2017: 262). Kinerja karyawan tidak hanya menggambarkan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang ditugaskan kepadanya, tetapi juga melibatkan proses bagaimana pekerjaan itu dilakukan untuk mencapai hasil pekerjaan. Kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai produktivitas yang baik berasal dari tingkat disiplin pegawai dan lingkungan kerjanya, yang dapat meningkatkan kualitas kinerja dan proiduktivitas pegawai sesuai dengan potensi yang diharapkan perusahaan.

Disiplin adalah kepatuhan individu terhadap kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Yuliantari & Ulfa, 2016: 356). Disiplin kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan dengan adanya disiplin kerja dapat menertibkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan operasional suatu perusahaan, dengan begitu kinerja perusahaan akan lebih optimal. Adapun bagi pegawai, disiplin kerja akan berdampak positif pada kinerjanya sebab individu tersebut akan lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Perilaku disiplin kerja akan terwujud sendiri saat karyawan dan manajemen perusahaan mempunyai rasa percaya antar sesama. Hal ini juga mendukung sasaran dari kerja disiplin yang bertujuan untuk membuat lingkungan kerja yang tenang dan tetap berada di tujuan yang sama demi mencapai tujuan perusahaan.

Terdapat fenomena disiplin kerja yang terkait dengan karyawan masih sering tidak masuk kerja dan datang terlambat, karyawan sering tidak taat terhadap peraturan tentang cara berpakaian yang ditetapkan perusahaan seperti memakai celana jeans dihari senin-jumat yang dapat mengakibatkan terkena sanksi dari atasan sehingga menggangu produktivitas kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain beberapa faktor yang diatas, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan sebagai tempat bekerjanya. Munculnya ide dan produktivitas tinggi dari pegawai ini dapat dikarenakan adanya tempat kerja yang dapat mendukung munculnya ide-ide tersebut. Lingkungan kerja yang kurang stabil dan tidak memberikan kenyamanan bagi pegawainya dapat menurunkan kualitas

kerja dan produktivitasnya, yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas dari perusahaan.

Lingkungan kerja ialah semua aspek dan kejadian fisik serta sosial yang berpengaruh terhadap hidup seseorang (Nugrahaningsih & Julaela, 2017: 64). Terdapat fenomena lingkungan kerja yang berkaitan dengan fasilitas dalam pengemasan dokumen yang kurang memadai, sempitnya suatu ruang yang mana dapat mempengaruhi ruang gerak para pegawai, serta masih kurangnya kerjasama dan komunikasi antar pegawai yang dapat menghambat proses pengerjaan berbagai hal yang bersifat kerja tim perusahaan tersebut.

Kinerja pegawai ialah hasil kerja pegawai dalam periode tertentu yang prosedur dan targetnya telah ditentukan oleh pihak manajemen. Dapat dikatakan kelangsungan suatu organisasi bergantung pada kinerja pegawainya. Pada prosesnya kinerja perusahaan akan mengalami perubahan seiring dengan adanya perubahan dari kualitas kinerja para pegawainya. Hal tersebut mengindikasikan terdapat korelasi positif antara pegawai perusahaan dengan tempat bekerja pegawai di perusahaan tersebut.

Sejalan dengan hasil studi dari (Shalahuddin, 2017: 94) dalam penelitiananya mengindikasikan disiplin dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi signifikan serta positif pada kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT FIF Batam
Periode Januari 2019 - Desember 2019

No.	Bulan	Keterangan Ketidakhadiran			Jumlah yang tidak hadir
		Alpa	Sakit	Ijin	
1	Jan-19	4	12	17	33
2	Feb-19	5	9	12	26
3	Mar-19	7	10	14	31
4	Apr-19	9	18	20	47
5	Mei-19	5	16	20	41
6	Jun-19	7	17	32	56
7	Jul-19	7	11	23	41
8	Agust-19	9	13	15	37
9	Sept-19	8	15	27	50
10	Okt-19	11	17	21	49
11	Nov-19	10	12	25	47
12	Des-19	13	15	25	53

Sumber : HRD PT FIF Batam

Dari penjelasan tabel mengenai totalitas absensi diatas terlihat bahwa :

1. Untuk jumlah karyawan tidak hadir tertinggi terjadi pada bulan desember yaitu 56 orang.
2. Untuk tingkat absen tertinggi yaitu 13 orang pada bulan desember.
3. Untuk tingkat sakit tertinggi yaitu 18 orang pada bulan april
4. Untuk alasan tertentu atau izin tertinggi 32 orang pada bulan juni.

Berdasarkan wawancara dengan ibu Novrissyah selaku HRD mengatakan mayoritas karyawan ijin tidak masuk karena ada kepentingan keluarga.

Tabel 1.2 Data Pencapaian Target Karyawan PT FIF Batam
Periode Januari 2019 - Desember 2019

NO	BULAN	PENCAPAIAN TARGET BOOKING ORDER	TARGET BOOKING ORDER	PERSENTASE	KETERANGAN
1	Jan-19	886	980	90%	Target booking order tidak tercapai 100 %
2	Feb-19	716	807	89%	Target booking order tidak tercapai 100 %
3	Mar-19	878	964	91%	Target booking order tidak tercapai 100 %
4	Apr-19	817	994	82%	Target booking order tidak tercapai 100 %
5	Mei-19	927	1118	83%	Target booking order tidak tercapai 100 %
6	Jun-19	721	802	89%	Target booking order tidak tercapai 100 %
7	Jul-19	983	975	100%	Target booking order tercapai 100 %
8	Agust-19	794	905	88%	Target booking order tidak tercapai 100 %
9	Sep-19	720	882	82%	Target booking order tidak tercapai 100 %
10	Okt-19	847	901	94%	Target booking order tidak tercapai 100 %
11	Nov-19	810	922	88%	Target booking order tidak tercapai 100 %
12	Des-19	956	936	100%	Target booking order tercapai 100 %

Sumber : Marketing Manager PT FIF Batam

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa :

1. Pada bulan januari pencapaian booking order 886 persentase hanya 90% disimpulkan bahwa target booking order tidak tercapai 100 %.
2. Pada bulan februari pencapaian booking order 716 persentase hanya 89% disimpulkan bahwa target booking order tidak tercapai 100 %.
3. Pada bulan maret pencapaian booking order 878 persentase hanya 91 % disimpulkan bahwa target booking order tidak tercapai 100 %.
4. Pada bulan april pencapaian booking order 817 persentase hanya 38 % disimpulkan bahwa target booking order tidak tercapai 82 %.
5. Pada bulan mei pencapaian booking order 927 persentase hanya 83 % disimpulkan bahwa target booking order tidak tercapai 100 %.
6. Pada bulan juni pencapaian booking order 721 persentase hanya 66 % disimpulkan bahwa target booking order tidak tercapai 89 %.
7. Pada bulan juli pencapaian booking order 983 persentase 100% disimpulkan bahwa target booking order tercapai 100 %.
8. Pada bulan agustus pencapaian booking order 794 persentase hanya 88 % disimpulkan bahwa target booking order tidak tercapai 100 %.
9. Pada bulan september pencapaian booking order 720 persentase hanya 82% disimpulkan bahwa target booking order tidak tercapai 100 %.
10. Pada bulan oktober pencapaian booking order 847 persentase hanya 94 % disimpulkan bahwa target booking order tidak tercapai 100 %.

11. Pada bulan november pencapaian booking order 810 persentase hanya 88 % disimpulkan bahwa target booking order tidak tercapai 100 %.
12. Pada bulan desember pencapaian booking order 956 persentase 100% disimpulkan bahwa target booking order tercapai 100 %.

Disimpulkan bahwa terjadi peningkatan dan penurunan pencapaian booking order dan persentase target setiap bulannya dalam tahun 2019.

PT FIF Batam adalah perusahaan beralamatkan di Jl Villa Raflesia blok A No 11-12, Kota Batam, Kepulauan Riau. PT FIF Batam adalah perusahaan Leasing yang beroperasi dibidang Penyewaan Guna Usaha, Anjak Piutang dan Pembiayaan Pelanggan.

Melihat banyaknya pesaing industri pembiayaan konsumen (*leasing*) di Kota Batam maka PT FIF Batam perlu meningkatkan daya saing dan kinerja pegawai terutama dalam disiplin kerja maupun lingkungan kerja pegawai, agar dapat menjadikan PT FIF Batam mempunyai perbedaan dari perusahaan-perusahaan pembiayaan konsumen lainnya, sehingga dengan demikian perusahaan memperoleh keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan di PT FIF Batam masih kurang mempunyai rasa kedisiplinan yang tinggi dan lingkungan kerja juga masih kurang kondusif. Dari beberapa permasalahan tersebut, ditunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja menjadi permasalahan diperusahaan. Berlandaskan beberapa permasalahan yang terjadi di

perusahaan ini maka peneliti ingin melaksanakan penelitian berjudul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance Batam".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang tersebut maka diIdentifikasikan beberapa pokok permasalahan pada studi ini, diantaranya:

1. Pegawai masih sering tidak masuk kerja dan datang terlambat.
2. Karyawan sering tidak taat terhadap peraturan tentang cara berpakaian.
3. Sarana yang digunakan dalam penyimpanan dokumen dinilai kurang memadai.
4. Terbatasnya ruang gerak para pegawai sebab ruangannya yang terlalu sempit, sehingga para pegawai merasa terganggu.
5. Masih kurangnya kerjasama dan komunikasi antar pegawai yang dapat menyebabkan terhambatnya pekerjaan yang bersifat kerja tim.

1.3 Batasan Masalah

Berlandaskan penjelasan pada latar belakang, maka studi ini akan difokuskan pada kajian mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT FIF Batam.

1.4 Rumusan masalah

Berlandaskan uraian pada latar belakang, maka rumusan permasalahan pada studi ini yaitu:

1. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Federal International Finance Batam.?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Federal International Finance Batam.?
3. Apakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi simultan pada kinerja karyawan di PT Federal International Finance Batam?

1.5 Tujuan penelitian

Tujuan studi ini yaitu guna menjawab permasalahan yang dikaji. Terdapat beberapa tujuan dari studi ini yaitu:

1. Menganalisa pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai di PT Federal International Finance Batam.
2. Menganalisa pengaruh pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan di PT Federal International Finance Batam.
3. Menganalisa pengaruh pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan pada kinerja karyawan di PT Federal International Finance Batam..

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil studi ini diharapkan mampu memberi kemanfaatan bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil studi dapat menjadi tambahan referensi bagi individu yang akan melakukan pengembangan terkait topik studi ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Studi ini termasuk sarana guna mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang sudah didapatkan pada saat kuliah, selain itu juga dapat menambah pengalaman guna melaksanakan studi ini.

b. Bagi perusahaan

Hasil studi dapat bermanfaat bagi PT FIF Batam sebagai perusahaan industri, terkait kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja karyawan. Hasil studi ini menjadi masukan bagi manajemen untuk mengembangkan kualitas pegawai dan dan kemajuan perusahaan dimasa mendatang.

c. Bagi kalangan umum dan peneliti lain

Hasil studi diharapkan sebagai bahan pembelajaran dan referensi ataupun perbandingan bagi peneliti lainnya yang meneliti kaian yang sama dengan kajian pada studi ini.

.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah usaha pihak manajemen dalam memotivasi penerapan prosedur dan standar perusahaan yang dalam hal ini terkait pelatihan guna meningkatkan sikap dan tingkah laku karyawan agar karyawan bersedia untuk mengarah pada kolaborasi dan pencapaian yang lebih baik (Triasningrum & Fahlefi, 2018: 22).

Disiplin merupakan penerapan beberapa hukuman atau sanksi terhadap sikap karyawan yang menyalahi peraturan (Santoso, 2017: 250). Disiplin adalah kesadaran diri seseorang tentang apa yang perlu dilakukan, sehingga setiap karyawan harus menyadari sendiri agar saat menjalani tugas dan tanggung jawab karyawan itu sadar dengan apa yang harus dilakukan (Marsoit, 2017: 4286).

Menurut (Husain, 2018: 6) disiplin kerja merupakan suatu wujud aksi pegawai yang berupaya membenahi dan membangun pengetahuan sikap dan tingkah laku pegawai agar pegawai dengan ikhlas bekerjaSama dengan pegawai lain guna meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Soegeng Pridjominto (2013) dalam (Arifai, 2018: 24) Disiplin adalah suatu situasi yang diciptakan dan dibentuk oleh serangkaian proses perilaku yang

menandakan nilai ketaatan, dan ketertiban. Hal ini telah menjadi satu kesatuan dengan diri individu, itulah sebabnya sikap dan tindakan tidak menjadi beban, malah kebalikannya justru dapat menyulitkan individu untuk tidak bertindak seperti biasanya.

Menurut Singodimedjo (2002) dalam (Basuki & Sari, 2018: 3) Disiplin adalah sikap kesediaa dan kemauan seorang karyawan untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang terjadi di sekitar dunia kerja. Semakin disiplin seorang pegawai akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sementara kurang disiplinnya pegawai dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut.

Menurut Aritonang (2011) dalam (Wasiman, 2017) disiplin kerja ialah kemampuan individu secara terstruktur, dan tekun secara kontinyu untuk bekerja sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh pihak Manajemen perusahaan.

Berlandaskan pendapat beberapa ahli yang disebutkan tersebut, peneliti menyimpulkan disiplin kerja adalah sikap kepatuhan yang didasarkan pada peraturan dan nilai-nilai yang berlaku dalam instansi, serta apabila terjadi pelanggaran, maka dikenakan sanksi.

2.1.1.2 Jenis Disiplin Kerja

Adapun beberapa macam disiplin kerja dari penjelasan Handoko (2008) yang dikutip (Pratiwi et al., 2017) sebagai berikut:

1. Disiplin Prefentif

Adalah upaya menggerakkan minat karyawan untuk menaati peraturan-peraturan kerja sehingga pelanggaran dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif

Disiplin ini ialah tindakan yang dilakukan individu dalam mengatasi adanya pelanggaran aturan dan dan digunakan guna mencegah adanya pelanggaran lebih lanjut oleh eh individu.

3. Disiplin Progresif.

Disiplin ini yaitu pemberian sanksi yang berat ke pihak yang melanggar peraturan secara berulang. Adapun tujuan dari pemberian disiplin ini guna memberikan kesempatan bagi pegawai agar melakukan tindakan perbaikan sebelum pemberian hukuman yang lebih keras dan tegas.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Sebagaimana yang dijelaskan oleh (Mentaruk et al., 2017: 4377), indikator disiplin dalam bekerja meliputi:

1. Prosedur kerja
2. Tepat waktu
3. Tanggungjawab
4. Kepatuhan
5. Sikap

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah lingkungan bagi karyawan mengerjakan berbagai kegiatan yang dapat melancarkan perolehan tujuan organisasi dan mewujudkan ketentraman saat mengerjakan pekerjan mereka (Burhannudin et al., 2019: 194).

Lingkungan kerja adalah ondisi tempat kerja bagi para pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan (Rahayu & Indahingwati, 2019: 4)

Menurut Nitisemito (2000) dalam (Pratiwi et al., 2017: 75) lingkungan kerja ialah semua yang berada dilingkungan pegawai yang berdampak pada tiap-tiap individu untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan, Sedarmayati (2009) dalam (Rini et al., 2018: 82) menjelaskan lingkungan kerja yaitu segala sarana dan bahan yang di hadapi disekitarnya, pegawai, cara bekerjanya, dan prosedur kerjanya secara perorangan ataupun tim.

Berlandaskan beberapa pendapat beberapa tersebut, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah seluruh aspek ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya untuk melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Adapun Jenis Lingkungan kerjanya sebagaimana dijelaskan (Sedamaryanti) dalam (Nanulaitta, 2018: 208) sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Adalah semua kondisi berupa fisik yang ada disekitar area kerja dan mengaruhi pegawai secara langsung ataupun tidak.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Adalah semua kondisi yang ada kaitannya dengan hubungan kerja seperti keterikatan antara pegawai dengan pimpinan dan atau keterikatan antar pegawai sesama rekening kerjanya.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator Lingkungan kerjasesuai pernyataan (Fadillah et al., 2017: 4) yaitu:

1. Ukuran dan cara peletakan

Indikator ini berdampak langsung terhadap kinerja pegawai. Ruangan kerja yang terlalu sempit dapat mempersulit ruang gerak pegawai, dimana hal ini menurunkan kinerja karyawan. Maka dari itu guna mengoptimalkan kinerja pegawai yaitu dengan memperluas ruang kerjanya.

2. Kebisingan

Indikator ini adalah indikator yang berkaitan dengan bunyi tinggi sehingga menyebabkan ketidaknyamanan bagi pegawai yang mendengarnya. Bunyi yang terlalu keras dapat mengganggu ketentraman pegawai pada saat bekerja, kerusakan telinga, serta memicu kesalahpahaman pada saat berkomunikasi. Berlandaskan hasil studi menunjukkan kebisingan dapat mengakibatkan kematian. pada dasarnya ketika

pegawai sedang melakukan pekerjaannya membutuhkan kan konsentrasi, maka dari itu kebisingan harusnya dihindari agar kinerja pegawai dapat dipertahankan.

3. Sirkulasi udara

Terjadinya polusi udara dapat dikarenakan jumlah oksigen di udara yang yang kian berkurang dan sudah terkontaminasi dengan bahan atau gas berbahaya, di mana hal ini dapat menurunkan kesehatan individu di sekitarnya. Oksigen adalah salah satu yang sangat diperlukan oleh setiap makhluk hidup dalam menjalankan kehidupannya tahu yang disebut dengan proses metabolisme. Jumlah oksigen yang cukup pada suatu ruangan kerja dapat meningkatkan sirkulasi udara yang baik sehingga berdampak baik pula pada kondisi kesehatan individu yang berada di ruangan tersebut. Di sekitar ruang kerja sebaiknya diberi tanaman yang tujuannya untuk menyejukkan kan lingkungan di sekitarnya. Lingkungan tempat kerja yang sejuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Selain itu dapat meminimalisir kelelahan pada pegawai.

4. Keamanan di tempat kerja

Untuk melindungi serta menjaga keamanan dan ketentraman di tempat kerja apakah diperhatikan keamanan area kerjanya. maka dari itu, keamanan merupakan yang penting bagi suatu industri dan wajib diwujudkan. Perlindungan tempat kerja agar tetap aman dapat dilakukan dengan mempekerjakan satpam.

5. Hubungan kerja antara staf dan pimpinan

Adalah interaksi yang terbang di tempat kerja yang berkaitan dengan pekerjaan. Pegawai perlu memelihara hubungan baik dengan pimpinan maupun staf yang ada di bawahnya. Hal tersebut ditujukan guna mewujudkan tujuan bersama.

6. Hubungan sesama teman kerja

Adalah interaksi yang terbangun antar sesama pegawa, dimana setiap individu harus mempertahankan hubungan baiknya baik di lingkungan kerja ataupun diluat tempat kerjanya. Hal ini bertujuan mempercepat penyelesaian pekerjaan, sehingga pekerjaan tersebut dapat terlaksana secara efektif dan lancar.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja ialah hasil pekerjaan yang sudah dilakukan pegawai dalam periode yang telah ditetapkan dalam hal ini tanda target dan sasarannya sudah ditetapkan sebelumnya serta disetujui oleh semua pihak (Arda, 2017: 51-52).

Kinerja ialah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang didapatkan individu atas menjalankan pekerjaannya berlandaskan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepada individu tersebut (Ambarita et al., 2019: 42). Kinerja pegawai termasuk aspek yang menentukan kesuksesan dalam merealisasikan suatu instansi yang menaunginya (Yuliantari & Ulfa, 2016: 355)

Menurut Afandi (2018) dalam (Andry, 2019: 43) Kinerja adalah hasil kerja yang mampu diperoleh seseorang ataupun kelompok pada sebuah instansi berlandaskan wewenang dan tanggung jawabnya mewujudkan tujuan organisasi si secara legal dan tidak menyimpang dari ketentuan hukum.

Berlandaskan pendapat tersebut, disimpulkan kinerja ialah hasil pencapaian secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh individu selama menjalankan tugas dan perannya berlandaskan standar dan tanggung jawab yang diamanahkan ke individu tersebut.

2.1.3.2 Jenis Kriteria Kinerja Karyawan

Kriteria kinerja yakni evaluasi terhadap kinerja individu yang menjabat suatu jabatan tertentu, gimana hasil kinerja tersebut diharapkan memenuhi ekspektasi pihak manajemen dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

(Andry, 2019: 43) menyatakan Terdapat tiga jenis kriteria kinerja diantaranya:

1. Kriteria yang didasarkan sifat dalam memuaskan diri sendiri atau karakter karyawan. Penilaian terhadap kriteria ini meliputi: loyalitas, kecakapan dalam berkomunikasi, dan keterampilan untuk memimpin anggotanya. Kriteria ini lebih berfokus pada cara individu bukan apa yang telah dihasilkan atau dicapai individu atas pekerjaannya.
2. Kriteria yang didasarkan perilaku. Kriteria ini lebih berfokus pada cara atau metode dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Kriteria ini merupakan salah satu kriteria terpenting pegawai yang memerlukan terjadinya keterikatan antar personal.
3. Kriteria yang didasarkan hasil, yang berfokus pada produktivitas dan berdaya saing secara multinasional. Kriteria ini berfokus pada segala hal yang telah dicapai dibandingkan proses dalam pencapaian hasilnya..

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

(Fadillah et al., 2017: 4-5) mengungkapkan pada umumnya ukuran indikator kinerja dapat digolongkan ke 5 kategori berikut :

1. Kualitas

   Dapat diukur dengan tanggapan pegawai tentang kualitas pekerjaan yang diperoleh dan sempurnanya pekerjaan dari keahlian dan kecakapan pegawai.

2. Kuantitas

   Pengukurannya berdasarkan tanggapan pegawai melalui total kegiatan yang diembankan bersama hasilnya.

3. Ketepatan waktu

   Pengukurannnyayang didasarkan pada tanggapan pegawai mengenai aktivitas atau program yang disiapkan dari awal sampai menjadi keluaran. Penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang ditentukan serta memanfaatkan waktu guna melaksanakan aktivitas lainnya.

4. Efektifitas

   Penggunaan sumber daya serta waktu maksimum dalam organisasi guna meningkatkan laba dan menurunkan kerugian.

5. Kehadiran

   Jumlah kehadiran pegawai pada sebuah organisasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa hasil studi sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan studi ini, diantaranya:

Hasil studi dari (Triasningrum & Fahlefi, 2018) mengindikasikan Kompetensi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja mempengaruhi secara simultan pada Kinerja Pegawaai di Polres Wonosobo.

Hasil studi dari (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) menunjukkan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi namun tidak signifikan pada kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil studi dari (Dea et al., 2020) menyatakan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karawan juga namun tidak signifikan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil studi dari (Burhannudin et al., 2019) menyatakan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara individual mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun secara simultan ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil studi dari (Shalahuddin, 2017) menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja secarasimultan mempengaruhi positif pada kinerja pegawai. Adapun

secara individual masing-masing variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi positif pada kinerja karyawan.

Hasil studi dari (Darmadi, 2020) mengindikasikan Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara individual mempengaruhi positif pada kinerja karyawan. Adapun kedua variabel independen ini berpengaruhi positif pada kinerja karyawan.

Menurut (Manurung, 2020) menyatakan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana variabel lingkungan kerja mendominasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dsisiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil studi dari (Pratiwi et al., 2017) melaporkan bahwa secara parsial maupun secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan..

2.3 Kerangka pemikiran

Kerangka pikir ialah hasil perluasan landasan teori yang mencerminkan adanya korelasi antara variabel yang dikaji, selain itu juga menjadi cara guna menyelesaikan pada sebuah studi.

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Disiplin kerja ialah sikap dan perilakuyang menggambarkan kepatuhan pegawai untuk menalankan kegiatan atau pekerjaannya berlandaskan peraturan yang telah ditetapakan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dari setiap pegawainya, maka

perusahaan mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas produksinya. Berlandaskan beberapa pengertian disiplin kerja, kesimpulannya bahwa disiplin kerja yang ketat dapatmeningkatkan kinerja baik pegawai maupun perusahaan. Hal tersebut sesuai hasil studi dari (Zahara & Hidayat, 2017) dan (Nurjaya et al., 2021) bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai suatu perusahaan.

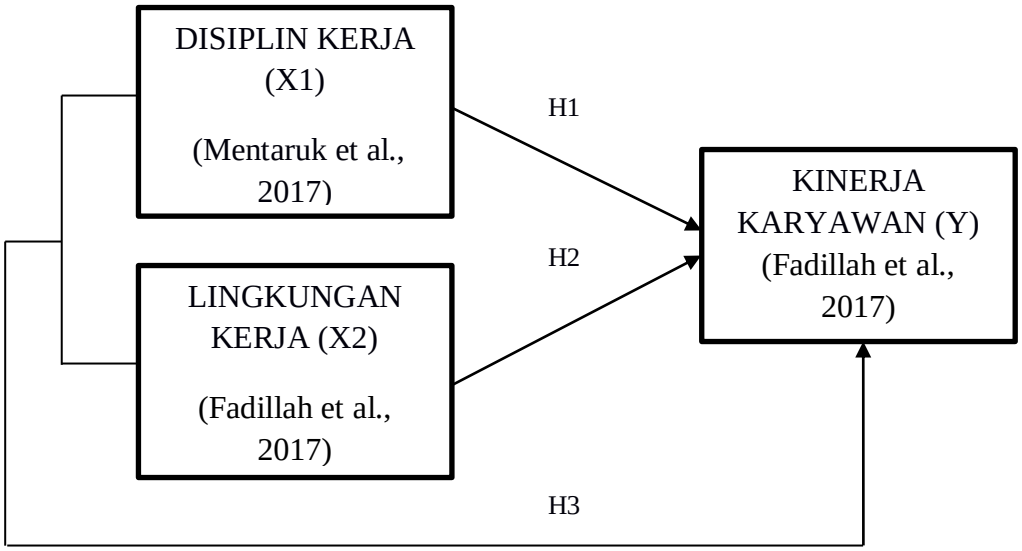
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan

Kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja yang terjaga dapat meningkatkan kinerja para pegawai, selain itu suasan yang menyenangkan di kantor juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi tersebut akan memotivasi para pegawai untukbekerja secara efisien dan bersemangat dalam mengerjakan tugasnya secara tepat waktu, dimana hal tersebut akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan yang mampu mencapai tujuan dan targetnya. Lingkungan kerja termasuk aspek penting yang berdampak pada semangat kerja, dimana yangdiharapkan dapat mempercepat terselesaikannya pekerjaan dari para pegawai. Jika lingkungan kerja terasa baik, sehat dan nyaman, maka dapat mengoptimalkan kinerja pegawai. Maka dari itu lingkungan kerja berperan besar dalam pencapaian target dan tujuan perusahaan. pernyataan tersebut selaras dengan hasil studi dari (Nanulaitta, 2018) dan (Rini et al., 2018) bawasannya lingkungan kerja berdampak positif bagi kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan

Kedua aspek ini berperan penting untuk meningkatkan produktivitas, sebab pegawai yang memperoleh kebutuhannya yaitu keamanan dan kenyamanan di area kerjanya. Selain itu, adanya pemberian sanksi pada pegawai yang kurang disiplin dapat menimbulkan kesadaran diri dari pegawai yangbersangkutan agarlebih produktif dan menghasilkan kinerja yang optimal. Maka dari itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak besar terhadap kesuksesan pegawai. Peningkatan hasil kinerjadapat ditentukan oleh 2 faktor yakni lingkungan kerja dan disiplin. Semain disiplin pegawai tersebut maka semakin baik kinerja yang dihasilkannya. Selain itu, semakin nyaman lingkungan kerjanya akan menigkatkan kinerja pegawai itu pula. Adanya dukungan fasilitas kantor dan pengaturan kerja terhadap individu atau kelompok dapat membuat kinerja semakin meningkat. Hal tersebut selaras dengan hasil studi dari (Burhannudin et al., 2019) dan (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) bahwasannya disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu cara guna memperjelas gambaran dari setiap *variable* tersebut dibuat suatu kerangka berfikir yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti, (2021)

2.4 Hipotesis

Hipotesa yaitu asumsi terkait permasalahan dalam studi yang berupa jawaban sementara yang artinya penjelasan mengenai fenomena yang diamati masih harus diuji kebenarannya (Wahyuni, 2020: 93) . Berlandaskan uraian kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesa yang diajukan pada studi ini,antara lain:

H1: Disiplin Kerja mempengaruhi signifikan pada Kinerja karyawan.

H2: Lingkungan Kerja mempengaruhi signifikan pada Kinerja karyawan.

H3: Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi signifikan pada Kinerja karyawan.

.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis studi ini yaitu studi asosiatif kausal melalui pendekatan kuantitatif. Studi asosiatif kausal merupakan tipe penelitian yang dapat dipakai guna melihat korelasi sebab akibat antara dua atau lebih variabel yang sedang dikaji (Sugiyono, 2018b: 57-59). Dalam studi ini data yag dipakai berjenis data kuntitatif dalam menganalisa korelasi antar variabel berupa angka.

3.2 Sifat Penelitian

Studiini bersifat replikasi sebab variabel, indikator dan obyek studi yang dikaji dalam studiini sudah pernah digunakan oleh peneliti terdahulu, selain itu bentuk analisis juga tidak berbeda dengan penelitian lainnya. Adapun hal yang membedakanantara sudi ini dengan studi sebelumnya yaitu pada jenis perusahaan yang digunakan serta dan periode waktunya saat dianalisa.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi studi ialah tempat terlaksananya studi. Penelitian ini dijalankan di PT Federal International Batam yang berada di Jl Villa Raflesia blok A No 11-12, Kota Batam, Kepulauan Riau.

3.3.2 Periode Penelitian

Periode studi ialah jangka waktu pelaksanaan studi. Data diambil secara time series yang dilakukan pada tahun 2019. Adapun data cross section pengambilan data dilakukan pada tahun 2021. Maka dari itu penelitian ini dilakukan dari tahun 2019 sampai selesai.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

(Sudaryono, 2017: 166) mengungkapkan populasi ialah suatu hal yang sudah diputuskan guna dikaji dan diambil kesimpulannya dengan mengeneralisasi area objek/subjeknya berlandaskan kualitas dan kuantitasnya. Populasi pada studi ini yaitu pegawai PT Federal International Finance yang berjumlah 400 orang.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Skala pengukuran terhadap variabel pada studi ini menggunakan skala likert, yang berfungsi guna menilai sikap, pendapat, dan pandangan individu terkait kejadian di sosial (Sugiyono, 2018b: 134). Penskoran skala likert studi ini dengan memberikan tingkatan skor, yaitu:

1. 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
2. 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. 3 untuk jawaban Ragu-ragu (RR)
4. 2 untuk jawaban Tidak setuju (TS)

5. 1 untuk jawaban Sangat tidak setuju (STS)

Pada studi ini, supaya sampel mewakilipopulasinya, maka penentuan sampelnya didasarkanpada formulasi:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Rumus 3.1 Slovin

Sumber : (Widodo, 2017: 71)

Dimana:

n = jumlah sampelnya

N = jumlah populasinya

e = kesalahan yang dapat ditoleransi yakni 5% (presisi)

1 = konstanta

Berlandaskan persentase presisinya 5 %, total keseluruhan pegawaiperusahaan ini sejumlah 400 individu, maka jumlah sampelnya:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

$$n = \frac{400}{1 + 400(0{,}05^2)}$$

$$n = \frac{400}{2}$$

$\boldsymbol{n = 200}$ **orang.**

3.4.3 Teknik Sampling

Sampel menjadi bagian dari total polulasi (Sudaryono, 2017: 167). Dengan demikian, segala yang telah dikaji dan dipelajari pada sampelnya maka dapat mewakili populasinya tersebut.

Dalam menentukan sampelstudi, maka dapat diambil dengan probability sampling, yaitu cara utuk menentukan sampel, dimana tiap-tiap sampelnya berpelung untuk diambil sebagai perwakilan populasinya (Sudaryono, 2017: 169).

3.5 Sumber Data

Sumber data dalam studi ini yakni:

1. Sumber data primer

yaitu data yang didapat secara langsung dari pengamatan terhadap pegawai PT FIF Batam, dimana pelaksanannya melaui pemberian kuisioner pada masing-masing subyek penelitian.

2. Sumber data sekunder

yaitu data yang didapat melalui perantara, yang diperoleh dari buku, jurnal maupun catatan, serta laporan. Data sekunder dipakai guna mendukung data primer.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Tahapan ini termasuk tahapan terpenting dalam sebuah studi, sebab dengan tahapan ini peneliti dapatmenentukan cara yang tepat dalam mengumpulkan data guna menyelseikan permasalahan yang dikaji pada studi ini.

1. Teknik pengumpulan data

Pada studi ini dilakukan melalui cara survei, yaitu cara mengumpulkan data dimana penelitinya akan mengajukan beberapa pertanyaan ke narasumber melalui kuisioner.

2. Instrumen Penelitian

Pada tahap perencanaan ini adalah perumusan alat pengumpul data yang disesuikan dengan kondisi dan situasi dalam permasalahan yang hendak dikaji. Instrumen studi ini yaitu kuesioner yang didalamnya mencakup beberapa pertanyaan. Pembagian kuesioner kepada 200 pegawai. Ada 3 instrumen kuisioner pada studi ini adalah angket disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel ialah berbagai gejala yang memperlihatkan berbagai variasi jenis maupun tingkatan. Variabel studi yaitu semua halyang dapat disimpulkan setelah dilakukan pengujian terhadap variabel tersebut (Sugiyono, 2018a: 95) Variabel studi ini meliputi: variabel bebas dan variabel terikat.

3.7.1 Variabel Bebas

Variabel ini ialah variabel yang menyebabkan perubahan pada variabel terikat (Sugiyono, 2018a: 95). Variabel bebas pada studi ini adalah Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah usaha pihak manajemen dalam memotivasi penerapan prosedur dan standar perusahaan yang dalam hal ini terkait pelatihan guna meningkatkan sikap dan tingkah laku karyawan agar karyawan bersedia untuk mengarah pada kolaborasi dan pencapaian yang lebih baik (Triasningrum & Fahlefi, 2018: 22).

Tabel 3.1 Indikator Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Indikator	Skala
DisiplinKerja (X1)	Prosedur kerja	Likert
	Tepat waktu	
	Tanggung jawab	
	Kepatuhan	
	Sikap	

2. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemioto (2000) dalam (Rini et al., 2018: 82) Lingkungan kerja ialah segala hal yang ada di sekitar pegawai yang berdampak baiklangsung maupun tidak langsung pada individu dalam melaksanakan berbagai ugas yang diamanahkan.

Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X2)	Ukuran dan tata letak	Likert
	Kebisingan	
	Sirkulasi udara	
	Keamanan ditempat kerja	
	Hubungan kerja antara bawahan dan atasan	
	Hubungan sesama rekan kerja	

3.7.2 Variabel Terikat

Variabel ini ialah variabel yang perubahannya dikarenakan variabel bebas (Sugiyono, 2018a: 97). Variabel terikat dalam studi ini yaitu kinerja karyawan (Y).

1. Kinerja Pegawai

Kinerja ialah suatu hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam periode yang sudah ditetapkan dalam hal ini tanda target dan sasarannya sudah ditetapkan sebelumnya serta disetujui oleh semua pihak (Arda, 2017: 51-52).

Tabel 3.3 Indikator Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Likert
	Kuantitas	
	Ketepatan waktu	
	Efektifitas	
	Kehadiran	

3. 8 Metode Analisis Data

Untuk memperoleh hasil studi berlandaskan tujuannya, maka diperlukan cara menganalisa data yang tepat. Pengujian statistik dengan memakai *software* SPSS 25. Analisis statitik pada studi ini meliputi:

3.8.1 Statistik Deskriptif

Pengujian yangberbungsi guna menganalisa data berlandaskan kenyataan tanpa adanya penyimpulan sebelumnya, yang dilakukan dengan pendeskripsian atau penggambaran datanya (Sugiyono, 2018a: 238).

Analisis ini dimaksudkan guna menghasilkan informasi atau deskripsi atas variabel bebasnya yakni Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) serta variabel

terikatnya yakni Kinerja karyawan (Y). Analisis ini memlalui pengujian hipotesis deskriptif. Hasilnya berupa tabel, atau grafik, selainitu didapatkan data berupa nilai rerata, dan standart deviasinya.

3.8.2 Uji Validitas Data

Uji ini dipakai guna menilai data kuesioner mengenai keabsahan datanya. (Sugiyono, 2018b: 187) menjelaskan, Item pernyatan valid atau tidaknya dapat dilihat dari hubungan terhadap skor total, penilian dilihat dari korelasi skor setiap butirnya dengan skor totalnya. Dapat dikatakan valid bila skornya memiliki korelasi dengan skor totalnya, sehingga nilai validitasnya dikatakan tinggi. Validitas butirnya dianalisa dengan korelasi product moment yakni:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X^2)\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Rumus 3.2 Korelasi

Sumber: (Sugiyono, 2018b: 255)

Keterangan:

r_{xy}= Koefisien korelasi antar variabel

X = Skor setiap butirnya

Y = Skor total dari X

N = Jumlah sampel

Nilai koefisien korelasi ditafsikan dengan pembandingan nilai r_{xy} hasil penghitungan r_{xy} pada tabel nilai kritisnya dengan jumlah sampel yang konstan, dengan demikian akan diketahui signifikansinya. Jika r_{xy}hitung > r_{xy}tabel ($r_{h\geq}r_t$maka berkorelasi tinggi, yang mengindikasikan instrumen penelitian dinyatakan valid.

Kriteria dalam menentuka kevalidan data yaitu:

Apabila r hitung ≥ r tabel, maka seluruh item pertanyaannya dikatakan memiliki korelasi tinggi terhadap skor total itemnya, dengan demikian item tersebut dinyatakan valid.

Apabila r hitung ≤ r tabel, maka seluruh item pertanyaannya dikatakan tidak memiliki korelasi tinggi terhadap skor total itemnya, dengan demikian item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.8.3 Uji Reliabilitas Data

Pengujian ini guna mengukur indikator setiap variabel dalam suatu kuisioner. Dalam pengukurannya apakah instrumen konsisten dalam mengukur obyek dana menghasilkan data yang sama, maka instrumen tersebut reliabel (Sugiyono, 2018b: 173).

Uji reliabilitas ini memakai uji Alpha – Cronbach. (Wibowo, 2012: 52) mengungkapkan bahwa pengukuran nilai reliabilitas dapat melaluiui *Cronbach's Alpa* seperti dibawah:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t}\right]$$

Rumus 3.3 Cronbach's Alpa

Sumber: (Wibowo, 2012a: 52)

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas instrument

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah variasi dalam butir

$\sigma^2 t$ = Variasi totalnya

k = Total pertanyaan

Nilai r tabel instrumen studi ini yakni 0,6. Berlandaskan hal tersebut, instrumen dikatakan reliabel jika nilai koefisien *Alpa* < 0,6.

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini harus terpenuhi dengan tujuan guna mendapatkan model regresi dengan estimasi yang tak bias. Apabila terdapat satu persyaratannya kurang maka hasil analisanya tida ndapat dinyatakan *Best Linear Unbiased Estimator* (Priyastama, 2017: 116).

3.8.4.1 Uji Normalitas

Uji ini dipakai buat menilai model regresi variabel dependen dan variabel independen berdistibusi atau tidak (Priyastama, 2017: 117). Pengujian ini menggunakan Histogram Regretion Residual terstandar, diagram *Normal P-Plot Regresion* terstandar dan Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan terdistribusi normal jika kurvanya membentuk lonceng, dan sebaliknya jika datanya ekstrim maka dat tersebut tidak normal. Pengujian dengan diagram *P-Plot Regresion Standarized* dilihat berdasarka letak titik garisnya. Adapun uji yang palingbanyak digunakan dan akurat dengan uji *Kolmogorov-Smoirnov.*

3.8.4.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini berfungsi guna melihat adanya kesesuaian antara variabel bebas dalamada model ini. Model yang bagus sebenarnya tidak memiliki tingkat interelasi yang luas antara variabel bebas. Buat mendapatkan ada gejala multikolinearitas dalam model regresinya ditunjukkan nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai tolerance melihat variabilitas variabel yang dibuat yang bukan bisa dikemukakan variabel independennya. Oleh karena itu, poin toleransinya kecil sama nilai VIF tinggi (VIF = 1 /*tolerance*) serta mengemukakan bahwa ada korelasi yang tinggi. Nilai *tolerance* <0,10 sama dengan nilai VIF > 10 (Widodo, 2017: 78), nilai ini ditunjukkan dalam tabel Coefficients.

3.8.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, yang biasa dikatakan problem heterokedastisitas (Widodo, 2017: 80).

3.8.5 Uji Pengaruh

3.8.5.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini ditujukan guna melihat dalam model regresinya ada ketidakcocokan *varianc* dari residal perlihatan yang satu ke pengamatan yang lain. Cara untuk menemukan heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda yaitu dengan menerapkan uji gleser. Yang mendasari dalam pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas, yaitu apabila nilai Sig. > 0,05 maka model regresi yang dipakai dalam riset cukup untuk dilakukan atau bukan terdapat gejala heteroskedastisitas, dan sebaliknya apabila nilai Sig. < 0,05 maka ada heteroskedastisitas, sehingga model regresinya tidak dapat digunakan (Wibowo, 2012: 126).

Regresi linear berganda dinotasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X2 + \ldots\ldots + b_nX_n$$

Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012a: 127)

Dimana:

Y = variabel dependen

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

X_1 = variabel bebas 1

X2 = variabel bebas 2

X_3 = variabel bebas 3

X_n = variabel ke-n

3.8.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini guna memastikan poesentase pengaruh variabel dependen (Y) dengan variabel independennya (X1,2,3...,n) secara simultan (Sanusi, 2012), Apabila nilainya cenderung mendekati 1 maka persamaan nyasemakin baik.

Penghitungan R^2 dengan formulasi:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Rumus 3.5 Koefisien Determinasi

Sumber: (Wibowo, 2012: 136)

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi

SSR = nilai *sum of square* dari model regresinya

SST = nilai *sum of square* totalnya

3.9 Uji Hipotesis

Penelitian ini dilakukan dengan menguji secara individual menggunakan pengujian t dan penyajian secara bersamaan dengan pengujian F (Widodo, 2017: 166).

3.9.1 Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Pengujian t diperlukan buat menentukan secara parsial padan variabel independenya mempengaruhi variabel dependennyanya (Wibowo, 2012: 138). Nilai pengujiannya yaitu nilai t_{hitung}.

Apabila : $t_{hitung} > t_{tabel}$; maka H_o diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$; maka H_o ditolak

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}.$$ **Rumus 3.6** Uji T

Sumber : (Wibowo, 2012: 138)

Dimana :

t = Sebagai Nilai t_{hitung} yang selanjutnya dikonsiltasikan dengan t_{tabel}

r = Sebagai korelasi persial

n= Sebagai jumlah sampelnya

3.9.2 Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi secara Simultan (Uji f)

Berlandaskan penyataan (Wibowo, 2012: 145) bahwa uji ini berfungsi guna menampilkan pengaruh seluruh variabel bebasnya secara bersama pada variabel terikatnya. Pengujian ini juga digunakan dalam mencoba apakah model regresinya signifikan atau tidak. Nilai pengujiannya yaitu nilai $F_{\text{hitung.}}$ Nilai F_{hitung} berkorelasi tinggi dengan nilai koefisien determinasi (R^2) maka ketika menguji *F*, sebenarnya menguji (R^2). Pengujian *F* yang hasilnya signifikan menunjukkan variasi pada variabel dependen diterangkan beberapa persen dari variabel bebasnya secara simultan yaitu benar adanya oleh (R^2), adapun signifikan atau tidaknya dijawab melalui pengujian *F*.

Jika : $F_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$; maka H_o diterima

$F_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$; maka H_o ditolak.

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$ **Rumus 3.7** Uji F

Sumber : (Wibowo, 2012: 145)

Dimana :

F_h=Sebagai Besarnya F_{hitung}

n= Sebagai Jumlah sampelnya

k= Sebagai Jumlah variabel independennya

R^2=Sebagai Koefisien determinasi