PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GRACE SOLUTION

SKRIPSI

Oleh :
Noviyanti
180910120

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GRACE SOLUTION

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh :
Noviyanti
180910120

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama	: Noviyanti
Npm	: 180910120
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul :
Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grace Solution

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 di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI. Saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar 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, 15 Januari 2022

Noviyanti
180910120

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GRACE SOLUTION

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh :
Noviyanti
180910120

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini

Batam, 15 Januari 2022

Hikmah, S.E., M.Si.
Pembimbing

UPB

Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Pada era globalisasi mengakibatkan tingkat kompetisi semakin tinggi. Kondisi semacam ini bisa menjadi suatu motivasi untuk para pebisnis agar bisa mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dan kekuatannya untuk dapat bersaing. Kinerja karyawan merupakan kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Selain lingkungan kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang menjamin terpeliharanya ketertiban sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang memuaskan. Maksud dilakukannya penelitian ini adalah dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik *sampling* menggunakan metode *Non Probability Sampling*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah penyebaran kuesioner dengan sampel berjumlah 132 responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Grace Solution. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji statistik terdiri dari uji t untuk menguji secara parsial serta uji f untuk menguji secara simultan. Sebelum uji statistik dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik terdiri dari uji deskriptif, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas yang dibantu dengan menggunakan software SPSS *(Statistical Package for Social Sciences)* versi 25. Hasil uji t menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil dari uji F menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAC

In the era of globalization, the level of competition is getting higher. This kind of condition can be a motivation for business people to be able to maintain and improve employee performance and strength to be able to compete. Employee performance is the quality of employee work in carrying out the responsibilities that have been given by the company. In addition to the work environment, another thing that can affect employee performance is work discipline. Work discipline is something that ensures the maintenance of order so that it can obtain satisfactory work results. The purpose of this research is to determine the effect of the work environment and work discipline on the performance of employees of PT. Grace Solutions. This research uses quantitative research methods with descriptive research types. The sampling technique uses the Non Probability Sampling method. The data collection technique in this research is the distribution of questionnaires with a sample of 132 respondents. Respondents in this study were employees of PT. Grace Solutions. Data analysis used multiple linear regression analysis, statistical test consisted of t test to test partially and f test to test simultaneously. Before the statistical test is carried out, the classical assumption test consists of descriptive test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test which is assisted by using SPSS software (Statistical Package for Social Sciences) version 25. The t-test results show that the work environment has no significant effect on employee performance and work discipline have a significant effect on employee performance. And the results of the F test show that the work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Grace Solution". Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan-kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala 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 kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Nur Elfi Husda, S,Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Puetra Batam;
2. Dr. Michael Jibrael Rorong, S. T., M.I.Kom, selaku Plt. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.SI. selaku Ketua program Studi Manajemen;
4. Ibu Hikmah, S.E ., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya yang telah memberikan kritik dan saran dalam bimbingan maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini;
5. Pimpinan dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Pimpinan dan para karyawan PT. Grace Solution;
7. Kepada Orang Tua dan Kakak saya yang selalu memberi dukungan serta cinta kepada penulis;
8. Kepada sahabat-sahabat tercinta yang mendukung penulis sejak awal kuliah hingga akhir penyusunan skripsi;
9. Kepada teman-teman seangkatan yang sama-sama berjuang serta mendukung satu sama lain sejak awal kuliah hingga akhir penyusunan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu;

Semoga Tuhan membalas kebaikan dan selalu memberikan keberkahan serta mencurahkan hidayah serta taufik-Nya. Amin. Tuhan Memberkati.

Batam, 15 Januari 2022

Noviyanti

UPB

Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL……...i
HALAMAN JUDUL……..ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS …….……..iii
HALAMAN PENGESAHAN……...iv
ABSTRAK v
***ABSTRAC*..... vi**
KATA PENGANTAR..... vii
DAFTAR ISI..... viii
DAFTAR GAMBAR..... xi
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR RUMUS xiii
BAB I PENDAHULUAN..... 1
1.1 Latar Belakang Masalah..... 1
1.2 Identifikasi Masalah 7
1.3 Batasan Masalah..... 7
1.4 Rumusan Masalah 7
1.5 Tujuan Penelitian 8
1.6 Manfaat Penelitian 8
1.6.1 Manfaat Teoritis 8
1.6.2 Manfaat Praktis 8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 10
2.1 Kajian Teori 10
2.1.1 Lingkungan Kerja..... 10
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja 10
2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja..... 11
2.1.1.3 Karakteristik Lingkungan Kerja..... 12
2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 12
2.1.1.5 Indikator Lingkungan Kerja 14
2.1.2 Disiplin Kerja 15
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja 15
2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja 15
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..... 16
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja 18
2.1.3 Kinerja Karyawan 19
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan 19
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 20
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan..... 21
2.2 Peneliti Terdahulu 22
2.3 Kerangka Pemikiran 24
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 24
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 25
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 25
2.4 Hipotesis Penelitian..... 26

BAB III METODE PENELITIAN 27
3.1 Jenis Penelitian..... 27
3.2 Sifat Penelitian 27
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian..... 27
3.3.1 Lokasi Penelitian..... 27
3.3.2 Periode Penelitian..... 27
3.4. Populasi dan Sampel 28
3.4.1 Populasi..... 28
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel..... 28
3.4.3 Teknik Sampling 29
3.5 Sumber Data..... 29
3.6 Metode Pengumpulan Data 29
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian..... 30
3.8 Metode Analisis Data..... 31
3.8.1 Analisis Deskriptif 31
3.8.2 Uji Kualitas Data..... 32
3.8.2.1 Uji Validitas 32
3.8.2.2 Uji Reliabilitas 32
3.8.3 Uji Asumsi Klasik..... 33
3.8.3.1 Uji Normalitas Data 33
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas 33
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas..... 33
3.8.4 Uji Pengaruh 34
3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda..... 34
3.8.4.2 Analisis Determinasi (R^2) 34
3.9. Uji Hipotesis 34
3.9.1 Uji T 34
3.9.2 Uji F 35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 36
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan 36
4.1.3 Visi dan Misi..... 36
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden..... 36
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 36
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 37
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 38
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 38
4.3 Deskripsi Jawaban Responden..... 39
4.3.1 Variabel Lingkungan Kerja (X1) 39
4.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X2) 41
4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... 43
4.4 Analisis Data 44
4.4.1 Uji Instrumen Penelitian..... 44
4.4.2 Analisis Statistik 46
4.4.3 Hasil Uji Pengaruh..... 50
4.4.4 Hasil Uji Hipotesis..... 52

4.5 Pembahasan 54
4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grace Solution 54
4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grace Solution 55
4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grace Solution 55
4.6 Implikasi Hasil Penelitian 56
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 57
5.1 Simpulan 57
5.2 Saran 57
DAFTAR PUSTAKA 59
LAMPIRAN
Lampiran 1 Pendukung Penelitian
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 26
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas..... 47
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Dengan Normal P-P Plot 48

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan 4
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Grace Solution Periode Oktober 2020 – September 2021 5
Tabel 1.3 Data Kinerja Karyawan Periode Oktober 2020 – September 2021 6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 22
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian 28
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel 30
Tabel 3.3 Rentang Skala Penelitian 32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 38
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 39
Tabel 4.5 Rentang Skala Penelitian 39
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja 40
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja 42
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan 43
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrument 45
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrument 46
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Dengan *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* 48
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas 49
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas 50
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 51
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi 52
Tabel 4.16 Hasil Uji t 53
Tabel 4.17 Hasil Uji F 54

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala 31
Rumus 3.2 Rumus Analisis Regresi Linear Berganda 34
Rumus 3.3 Rumus Uji t 34

UPB

Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mengakibatkan tingkat kompetisi semakin tinggi dan bertambah. Masalah ini dapat dirasakan setiap perusahaan sebab pada era ini memberikan kesempatan masuknya para pesaing yang mengimplementasikan sistem manajemen, teknologi serta Sumber Daya Manusia. Pada periode ini juga semakin tinggi permintaan terhadap kualitas ataupun mutu suatu produk ataupun jasa dan persaingan yang juga semakin ketat sehingga mengakibatkan terjadinya suatu tantangan buat suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak luput dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang cakap dan bermutu perlu selalu ditekankan oleh perusahaan agar dapat meraih performa kerja yang diharapkan. Semakin baik kualitas karyawan maka semakin tinggi pula daya saing dengan perusahaan lain. (Fiqi, 2018)

Kondisi semacam ini bisa menjadi suatu motivasi untuk para pebisnis agar bisa mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dan kekuatannya untuk dapat bersaing. Berdasarkan faktor internal suatu perusahaan, yakni dengan melahirkan suatu situasi dan kondisi lingkungan kerja yang tertata dengan rapi, bersih, nyaman serta aman dari resiko kecelakaan karyawan dan juga meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, terdapat berbagai teknik dan alat yang bisa dipergunakan untuk mencapainya. Teknik ini tidak hanya bisa dipergunakan untuk pencapaian tingkat kinerja karyawan saja, melainkan juga bisa meminimalisir terjadinya kesalahan ataupun kesulitan seperti kesulitan dalam menemukan dokumen yang penting dikarenakan peletakan yang tidak tepat, kelengahan karyawan saat meletakkan alat kerja pada tempat yang tidak tepat sehinga mengakibatkan kecelakaan kerja dan sebagainya. Setiap perusahaan pasti mengharapkan seluruh karyawannya untuk mempunyai kinerja yang baik. Baik maupun buruknya kinerja karyawan dapat terpengaruh dari beberapa aspek seperti lingkungan kerja. Selain itu, perlu adanya disiplin kerja setiap karyawan dalam menjalankan sistem perbaikan atas lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat bekerja lebih efektif dan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Permadi, 2017) Kondisi semacam ini bisa menjadi suatu motivasi untuk para perusahaan agar bisa mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dan kekuatannya untuk dapat bersaing. Berdasarkan faktor internal suatu perusahaan, yakni dengan melahirkan suatu situasi dan kondisi lingkungan kerja yang tertata dengan rapi, bersih, nyaman serta aman dari resiko kecelakaan karyawan dan juga meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan

tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

Selain lingkungan kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang menjamin terpeliharanya ketertiban sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang memuaskan. Disiplin kerja dapat dibagi menjadi beberapa indikator seperti ketepatan waktu karyawan pada saat masuk dan keluar dari perusahaan, penggunanan alat kerja yang baik, ketaatan pada peraturan perusahaan dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaanya.

Adanya usaha untuk melaksanakan penilaian suatu kerja menjadi suatu hal yang signifikan dengan mengetahui penilaian kinerja karyawan yang benar. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh karyawan saat menjalankan pekerjaannya yang telah diberikan oleh pihak atasannya. Masih terdapat berbagai persoalan yang perlu dikerjakan dikarenakan perusahaan belum melakukan pekerjaan secara maksimal. Hal ini berpengaruh sekali terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Terdapat berbagai parameter yang dijadikan sebagai standar untuk mengetahui posisi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yang terdiri dari keterampilan serta kemampuan kerja. Kualitas dari kinerja karyawan yang dicapai oleh karyawan pada saat mengimplementasikan tugasnya wajib sesuai dengan pekerjaan yang telah dipercayakan perusahaan kepada karyawan tersebut. Hasil yang telah diraih akan memberi respon positif agar dapat terus energik.

PT. Grace Solution merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur kabel listrik yang didirikan pada tahun 2011. Perusahaan ini terletak

di Kawasan Batamindo Industrial Park, Jl. Kenanga Lot 239, Muka Kuning, Kota Batam, Kepulauan Riau. Perusahaan ini memiliki 132 karyawan.

Tabel 1.3 Daftar Jumlah Karyawan

NO	JABATAN	JUMLAH
1	*Hrd*	1
2	*Account Payable*	1
3	*Account Receivable*	1
4	*Accounting*	2
5	*Purchasing*	2
6	*Sales*	3
7	*Supervisor*	4
8	*QA*	3
9	Operator	107
10	*Driver*	6
11	*Cleaning Service*	2
Total		132

Sumber : HRD PT. Grace Solution, 2021

Terdapat kendala dalam lingkungan kerja yang dihadapi karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya yang membuat karyawan tidak bersemangat dalam bekerja. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan di perusahaan ini terkait dengan lingkungan kerja yaitu penerangan dan kebersihan lingkungan kerja. Penerangan pada ruangan produksi tidak cukup terang sehingga dapat membuat hasil kerja operator tidak efektif dan pada akhirnya operator tidak mencapai output yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Terdapat beberapa lokasi yang masih kurang bersih sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Selain dari lingkungan kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Tabel 1. 4 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Grace Solution Periode Oktober 2020 – September 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Izin	Sakit	Terlambat	Persentase Keterlambatan
Oktober	120	25	5	2	43	35,83
November	126	26	2	1	39	30,95
Desember	125	26	5	7	30	24
Januari	127	23	8	12	25	19,68
Februari	127	26	3	6	33	25,98
Maret	130	25	9	12	45	34,61
April	130	24	3	9	63	48,46
Mei	132	25	3	4	41	31,06
Juni	132	20	2	5	58	43,93
Juli	135	26	5	6	62	45,92
Agustus	133	26	4	3	56	42,10
September	132	24	7	6	67	50,75

Sumber : HRD PT Grace Solution, 2021

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan data rekapitulasi absensi karyawan PT. Grace Solution. Karyawan di PT. Grace Solution berjumlah 132 orang. Dari data di atas, dapat diperhatikan bahwa masih terdapat banyak karyawan yang datang terlambat dan persentase keterlambatan tertinggi berada pada bulan September.

Dari hasil survei yang dilakukan peneliti, terdapat karyawan yang masih kurang memiliki disiplin kerja, hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang berhalangan hadir tetapi tidak memberikan keterangan kepada perusahaan, karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah diberikan dan banyak karyawan yang pulang sebelum jam operasional berakhir. Adapun peraturan yang berhubungan dengan kedisplinan karyawan dalam ketepatan waktu kerja adalah peraturan jam masuk, peraturan jam

istirahat serta peraturan jam pulang.

Tabel 1.3 Data Kinerja Karyawan Periode Oktober 2020 – September 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk
Oktober	120	38	53	24	5
November	126	35	62	23	6
Desember	125	43	45	27	10
Januari	127	30	59	35	3
Februari	127	39	67	17	4
Maret	130	26	53	33	18
April	130	28	47	40	15
Mei	132	19	37	48	28
Juni	132	33	46	31	22
Juli	135	40	52	29	14
Agustus	133	37	32	38	26
September	132	39	42	35	16

Sumber : HRD PT Grace Solution, 2021

Data pada tabel 1.3 di atas menunjukkan hasil dari kinerja karyawan selama satu tahun masih terdapat banyak kinerja karyawan yang cukup dan buruk. Apabila terus dibiarkan akan berpengaruh buruk bagi karyawan maupun perusahaan tersebut. Dapat diartikan bahwa tingkat kinerja karyawan dari bulan ke bulan mengalami kondisi yang berubah-ubah atau tidak tetap dengan tingkat kinerja terendah pada bulan mei dengan kategori cukup sebanyak 48 orang dan buruk 28 orang. Turunnya kinerja karyawan ini tentu berhubungan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan.

Oleh sebab itu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan penulis ingin mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grace

Solution".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telat dipaparkan diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan kurang memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya dikarenakan kurangnya penerangan pada ruangan produksi.
2. Masih terdapat beberapa lokasi yang kurang bersih yang membuat karyawan menjadi kurang nyaman dalam melakukan pekerjaanya.
3. Adanya karyawan yang datang terlambat dan meninggalkan pekerjaanya sebelum jam operasional berakhir.
4. Kinerja karyawan dalam perusahaan masih terdapat banyak yang ternasuk ke dalam kategori cukup dan buruk.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan masalah yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Responden yang difokuskan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Grace Solution dengan total 132 karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Grace

Solution ?

3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawa PT. Grace Solution ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulan bahwa tujuan daripada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah agar dapat memahami atau mengerti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil dari penelitian ini bisa memperluas pandangan dan pengetahuan tentang apa saja teknik yang diimplementasikan dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, dapat menerapkan teori-teori yang dipelajari dan menambah wawasan serta pengetahuan khususnya usaha dalam memahami lingkungan

kerja serta disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan, penelitian ini diekspektasikan agar dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menjadi contoh untuk penelitian selanjutnya yang juga mengangkat judul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi Universitas Putera Batam, dapat dipergunakan untuk menjadi acuan bagi mahasiswa selanjutnya.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah hal yang ada pada sekitar karyawan yang mampu memberikan pengaruh kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Bahri, 2018).

Lingkungan kerja merupakan bagian pada sekitar karyawan bekerja yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan, dimana pada lingkungan kerja disediakan fasilitas yang dapat meringankan pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan untuk memberikan peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan (Kartini & Hikmah, 2019).

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seluruh karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya setiap hari dengan kelengkapan sarana dan prasarana kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. (Darmadi, 2020).

Lingkungan kerja sebagai dasar dari informasi serta bagian untuk melakukan aktifitas, oleh sebab itu keadaan pada lingkungan kerja harus diperhatikan agar karyawan akan merasa nyaman ketika sedang melakukan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil yang efisien. Lingkungan kerja yang

baik akan sangat berpengaruh dan memberikan pengaruh yang baik pada peningkatan hasil kerja, mengurangi kelalaian pada karyawan dan yang terpenting karyawan semakin bersemangat untuk bekerja lebih baik untuk perusahaan. (Hanafi & Zulkifli, 2018).

Dapat disimpulkan sebagai keadaan yang berhubungan dengan sifat-sifat area kerja terhadap tindakan dan kelakuan karyawan dimana hal ini berkaian dengan munculnya perubahan psikis karyawan disebabkan hal yang dihadapi ketika menjalankan tanggung jawabnya atau pada kondisi tertentu yang wajib diperhatikan oleh perusahaan yang terdiri dari kelelahan dalam bekerja, kejenuhan dan merasa bahwa pekerjaan begitu-begitu saja. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman serta aman merupakan nilai yang sangat penting agar dapat menumbuhkan semangat karyawan dalam mengerjakan tugasnya sehingga menciptakan hasil kerja yang memuaskan perusahaan.

2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sunarsi et al., 2020) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Lingkungan kerja fisik merupakan semua aspek yang berbentuk fisik yang terdapat pada area tempat kerja yang berpengaruh pada karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

   Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berhubungan dengan perusahaan tersebut baik hubungan antara atasan dan bawahan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik adalah

bagian lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, perusahaan perlu untuk mengupayakan situasi yang mendukung kerjasama antara atasan dan bawahan.

2.1.1.3 Karakteristik Lingkungan Kerja

Menurut (Adha, Qomariah & Hafidzi, 2019) karakteristik lingkungan kerja yang baik adalah sebagai berikut:

1. Budaya yang dimana masing-masing karyawan diperlakukan dengan baik.
2. Sikap para atasan yang memberikan contoh atau peran yang benar kepada bawahan nya.
3. Peduli terhadap sesama rekan kerja.
4. Ketika mengalami masalah, diselesaikan secara cepat dan bersama.
5. Karyawan bertindak dan bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuannya.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Arinawati E & B, 2021) adalah :

1. Kebersihan

   Kebersihan lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang penting agar dapat menambah semangat kerja karyawan. Jika perusahaan memperhatikan kebersihan lingkungan kerja, maka dapat berdampak positif pada kesehatan fisik maupun kejiwaan karyawan. Karyawan akan merasa nyaman jika lingkungan kerja nya bersih.

2. Penerangan

   Penerangan yang dimaksud tidak hanya pada penerangan listrik, tetapi penerangan dari cahaya matahari juga termasuk. Dalam menyelesaikan

pekerjaannya, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup terutama untuk bagian kerjaan yang memerlukan ketelitian dan tingkat fokus yang tinggi.

3. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup sangat penting juga bagi karyawan terutama dalam ruangan kerja. Pertukaran udara yang cukup akan memberikan kesegaran jasmani karyawan. Kebalikannya, jika pertukaran udara yang tidak cukup maka akan menyebabkan pengap sehingga mengakibatkan kelelahan pada karyawan.

4. Dekorasi

Faktor dekorasi dalam lingkungan atau ruang kerja karyawan akan mempengaruhi keproduktifan kerja karyawan. Dekorasi dalam pewarnaan juga sangat penting guna menambah semangat kerja karyawan agar dapat memperjelas penglihatan karyawan pada objek pekerjaannya.

5. Kebisingan

Kebisingan suara adalah hal yang dapat mengganggu aktivitas kerja karyawan. Dalam menjalankan tugasnya, keadaan yang bising harus dihindari oleh karyawan karena dapat mengganggu konsentrasi pada karyawan. Terganggunya konsentrasi kerja karyawan mengakibatkan kesalahan kerja sehingga dapat memicu kerugian pada perusahaan. Oleh sebab itu, saat ini banyak perusahaan yang memakai peredam ruangan agar dapat meminimalisir suara-suara yang bising.

6. Kemananan

Keamanan adalah faktor yang juga harus diperhatikan dalam perusahaan. Apabila keadaan suatu perusahaan aman, maka dapat menimbulkan ketenangan. Hal ini dapat mendorong dan menambah semangat karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Kemanan disini maksudnya adalah keamanan atas barang pribadi pribadi dari karyawan contohnya kendaraan milik karyawan. Pada saat bekerja karyawan tidak dapat terus memantau kendaraannya terus menerus. Maka perusahaan mempekerjakan bagian kemanan yang menjaga di bagian luar perusahaan agar keamanan perusahaan tetap terjaga.

7. Musik

Ketika sedang menyelesaikan pekerjaannya, seringkali karyawan membutuhkan musik. Musik merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi situasi area kerja dan ketenangan seseorang dalam bekerja. Dengan mendengarkan musik akan menimbulkan semangat dan dapat meminimalisir tingkat kelelahan dalam bekerja.

2.1.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Ahmad, 2019) indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Kebersihan
2. Penerangan
3. Pertukaran Udara
4. Dekorasi
5. Kebisingan
6. Keamanan

7. Musik

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Solahudin, 2021) disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan dengan tujuan untuk mencapai misi perusahaan. Disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan atau mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dengan tujuan supaya karyawan menjalankan tugasnya dengan lancar dan tidak melakukan tindakan yang dilarang oleh perusahaan.

Menurut (Yantika, Herlambang & Rozzaid, 2018) disiplin kerja merupakan suatu sikap taat pada peraturan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan sehingga pengimplementasian kerja menjadi efisien. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang difungsikan untuk menciptakan nilai-nilai ketaatan, keteraturan, kesesuaian, keselarasan.

Menurut (Muslimat & Wahid, 2021) disiplin kerja merupakan proses bermanfaat bagi karyawan yang bersangkutan karena disiplin kerja ditunjukkan pada perilaku karyawan. Awalnya disiplin adalah ketika karyawan mematuhi peraturan guna mencapai tujuan dari perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin merupakan suatu perilaku seorang karyawan untuk menaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang berguna untuk mencapai misi dari perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Arief Subyantoro & Suwarto, 2020) tujuan dilaksanakan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Pembentukan sikap kendali yang baik. Suatu perusahaan menginginkan seluruh karyawannya memiliki sikap kendali yang baik sehingga karyawan tersebut akan berjuang untuk mendisiplinkan diri sendiri dan tidak perlu ada aturan yang bersifat memaksa untuk mengeluarkan suatu hasil kerja yang bermutu tanpa harus digerakkan oleh atasannya.
2. Pengelolaan kerja, agar pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan berjalan dengan baik maka akan dilaksanakan pengelolaan kerja dalam bentuk standar dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Pembetulan sikap. Pembetulan sikap dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan, pemberian sanksi, dan tindakan kedisiplinan yang sesuai untuk karyawan. Pemberian tindakan kedisiplinan yang sesuai tidak hanya membetulkan sikap karyawan melainkan juga meminimalisir persoalan mengenai kedisiplinan di masa depan melalui hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya.
4. Agar karyawan sanggup menghasilkan keproduktifan yang baik sesuai dengan ekspektasi perusahaan.
5. Agar karyawan memiliki kinerja yang baik serta dapat mencapai tujuan keberhasilan suatu perusahaan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Rahmawati & Ita, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Keteladanan pimpinan suatu perusahaan

Keteladanan pimpinan merupakan faktor penting, karena dalam perusahaan

seluruh karyawan akan selalu melihat cara pimpinan mendisiplinkan dirinya melalui apa yang diucapkan maupun tindakan sesuai aturan yang telah ditetapkan. Contohnya adalah apabila peraturan jam masuk kerja adalah jam 08.30, maka pemimpin tidak akan masuk kerja melewati waktu yang telah diatur. Peranan keteladanan pimpinan sangat berdampak dalam perusahaan karena pimpinan suatu perusahaan adalah contoh atau panutan karyawan. Bawahan akan mencontoh apa yang dilihat dari pimpinannya.

2. Aturan yang dapat dijadikan patokan

   Kedisiplinan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak ada peraturan tertulis untuk dijadikan patokan bersama. Kedisiplinan tidak akan dijalankan apabila peraturannya hanya disampaikan melalui lisan yang dapat berubah-ubah berdasarkan situasi maupun keadaan. Karena karyawan akan melaksanakan kedisiplinan apabila peraturan yang ditetapkan tersebut jelas dan tertulis yang telah disepakati bersama. Apabila aturan yang ditetapkan hanya berdasarkan keinginan dari pemimpin saja, karyawan tidak sepenuhnya menjalankan atau menaati peraturan tersebut. Dengan begitu, seluruh karyawan mendapatkan suatu kepastian bahwa siapa saja dapat diberikan sanksi apabila melanggar peraturan yang ditetapkan.

3. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan

   Jika ada karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan, maka pemimpin perlu memiliki keberanian untuk mengambil keputusan dan memberikan tindakan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang telah dibuat. Dengan diterapkan tindakan seperti ini, maka seluruh karyawan akan merasa

aman dan berpikiran untuk tidak melakukan kesalahan seperti itu. Begitu juga sebaliknya, apabila pemimpin tidak dapat mengambil keputusan untuk tindakan atas pelanggaran karyawan, maka akan berdampak pada situasi kerja dalam perusahaan.

4. Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan

   Dalam setiap aktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan membimbing seluruh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan dilakukan pengawasan dari pimpinan perusahaan, maka akan meningkatkan kedisiplinan dari karyawan.

5. Ada atau tidaknya perhatian kepada seluruh karyawan

   Karyawan ialah manusia yang memiliki karakter yang berbeda-beda. Seorang karyawan tidak hanya senang apabila mendapat pekerjaan yang layak, melainkan mereka juga memerlukan perhatian dari atasannya sendiri. Karyawan menginginkan agar keluhan mereka dapat di dengar dan juga diberikan solusi untuk menyelesaikannya. Pemimpin yang dapat memberikan perhatian kepada bawahannya akan dapat membuat karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang baik.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Adapun beberapa indikator dalam disiplin kerja menurut (Sitorus, 2020) sebagai berikut :

1. Pemanfaatan peralatan kerja & media kerja
2. Ketepatan waktu

3. Ketaatan pada peraturan perusahaan

4. Memiliki tanggung jawab

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting guna meningkatkan kesuksesan perusahaan. Menurut (Hadju & Adam, 2019) kinerja adalah prestasi yang dihasilkan dari suatu proses pekerjaan yang berkenaan dengan aktifitas sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dari perusahaan.

Kinerja dianggap sebagai hasil yang diekspektasikan setiap perusahaan dari tindakan-tindakan maupun hasil kerja yang berbeda setiap pribadi karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai tindakan yang timbul dari masing-masing karyawan atas pekerjaan yang diselesaikan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan hasil yang bagus juga bagi pertumbuhan perusahaan, begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan tidak baik maka akan memberikan hasil yang tidak baik atau pengaruh buruk bagi perusahaan tersebut (Saraswati, Widyani & Rani, 2021).

Kinerja karyawan dinilai dari kualitas kerja serta kuantitas kerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan pemimpinnya (Arianto & Kurniawan, 2020). Karyawan dapat melakukan evaluasi dan merencanakan tindakan selanjutnya apabila telah diberikan komentar dari pemimpin baik komentar mengenai hasil yang baik sehingga karyawan tersebut perlu mempertahankan kinerjanya dan apabila pemimpin memberikan komentar yang

kurang baik mengenai hasil kerjanya maka karyawan tersebut perlu melakukan evaluasi ulang dan memperbaiki cara kerjanya agar mendapatkan hasil kerja yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Berdasarkan pengertian yang dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dinilai baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Hadju & Adam, 2019) terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan dari Karyawan

   Kemampuan ialah suatu bagian penting dari hasil kerja maksimal yang diraih oleh karyawan. Kemampuan ialah kapasitas pribadi dalam diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin besar kemampuan karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya maka semakin mudah karyawan tersebut untuk meraih kinerja ataupun hasil kerja yang bagus.

2. Faktor Karakter dari Karyawan

   Karakter dari karyawan sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang mempunyai pribadi atau karakter yang baik akan mengerjakan tugasnya dengan maksimal dan bertanggung jawab.

3. Faktor Budaya dari Perusahaan

   Budaya dari perusahaan ialah suatu hal yang menjadi kebiasaan yang diterapkan dalam perusahaan atau instansi. Norma atau kebiasaan mengontrol hal yang dapat diterima dan ditaati oleh semua karyawan dalam

perusahaan.

4. Faktor Sistem Komunikasi

Komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja adalah suatu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sangat bermanfaat bagi perusahaan.

5. Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah perasaan dimana karyawan merasa senang dalam mengerjakan tugas yang diberikan pemimpin. Apabila karyawan merasa senang dalam menyelesaikan tugasnya maka karyawan tersebut akan memiliki dampak yang lebih baik dalam menghasilkan kinerja yang baik.

6. Faktor Visi dan Misi dari Perusahaan

Visi dan misi adalah dua hal yang memiliki perbedaan. Visi merupakan harapan atau impian yang ingin dicapai suatu perusahaan. Misi merupakan suatu langkah atau cara untuk meraih harapan atau impian yang ingin dicapai. Misi merupakan penjelasan mengenai langkah apa yang akan diambil untuk mewujudkan misinya.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator dalam disiplin kerja menurut (Sitorus, 2020) sebagai berikut :

1. Kualitas kerja karyawan
2. Kuantitas kerja karyawan
3. Keandalan kerja karyawan
4. Inisiatif karyawan

2.2 Peneliti Terdahulu

Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Moh. Amir Fiqi, Ekomadania (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. (Sinta)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan jika pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Linda Triya Kristin Kusuma Dewi & Rofikul Amin (2017)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (DOAJ)	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Ade Muslimat & Hariyaty Ab Wahid (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh (DOAJ)	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Nurmi Arianto &Hadi Kurniawan (2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (DOAJ)	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5	Apfia Ferawati (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada (Google Scholar)	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada secara serentak.
6	Yuli Yantika, Toni Herlambang & Yusron Rozzaid (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) (Google Scholar)	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
7	Handry Sudiartha Athar (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur (Sinta 3)	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong.
8	Syardiansah & Melati Putri Utami (2019)	Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik

		PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang (Sinta 3)	kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, kemudian variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari.
9	Kartini& Himah (2019)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Southlinks Country Club Batam (Jurnal UPB)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Southlinks Country Club Batam.
10	Abdul Hanaf & Zulkifli (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Google Scholar)	Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja adalah area atau tempat dimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja bersih, nyaman dan aman maka dapat memengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga pekerjaannya tidak terganggu dan akan mencapai hasil kerja yang memuaskan

(Fadilah, 2019).

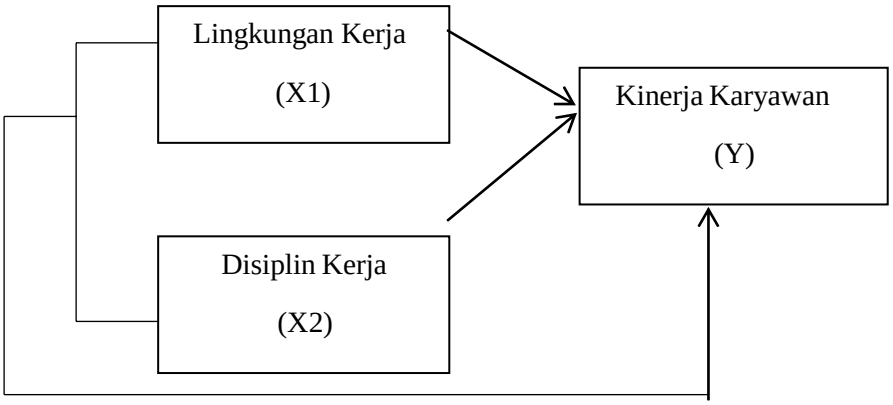
Lingkungan kerja yang buruk akan memberikan pengaruh yang kurang baik terhadap karyawan. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja akibat lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja sehingga pekerjaannya juga menjadi tidak maksimal

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dikarenakan disiplin kerja adalah suatu perilaku taat kepada peraturan perusahaan atau sebagai bentuk latihan bagi karyawan pada saat melaksanakan aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan atau kinerja karyawan (Febrianti, 2017).

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan dikarenakan dengan keadaan lingkungan kerja yang bersih, nyaman serta aman akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan apabila disiplin kerja masing-masing karyawan menerapkan dengan baik maka akan menghasilkan keproduktifan yang baik sesuai dengan ekspektasi perusahaan (Fadilah, 2019).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah teori dan kerangka pemikiran yang diperoleh dari pembahasan diatas, yaitu :

H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution.

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution.

H3 : Diduga lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut (Fiqi, 2018) penelitian penjelasan adalah penelitian yang berfokus pada hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang sudah diringkas sebelumnya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang menerangkan bahwa variabel-variabel yang akan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh hubungan dan data yang akan dipakai untuk menelaah hubungan antar variabel dijelaskan dengan angka. Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution.

3.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini bersifat replikasi dan pengembangan yang dimana penelitian ini mengarah kepada penelitian terdahulu tetapi menggunakan objek dan periode penelitian yang berbeda.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Grace Solution dimana perusahaanya terletak di daerah Muka Kuning. Penelitian ini memiliki tujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grace Solution.

3.3.2 Periode Penelitian

Periode penelitian adalah rentang waktu yang dihabiskan peneliti untuk melaksanakan penelitian mulai dari awal pelaksanaan hingga akhir pelaksanaan

penelitian. Periode penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 5 bulan yang dimulai dari bulan September 2021 hingga Januari 2022.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Nama Kegiatan	Waktu Pelaksanaan					
	September	Oktober	November	Desember	Januari	Februari
Menentukan Judul						
Bimbingan Skripsi						
Perumusan Penelitian						
Studi Pustaka						
Metodologi Penelitian						
Rancangan Kuesioner						
Penyebaran Kuesioner						
Pengumpulan Data						
Penyusunan Laporan Akhir						
Sidang Skripsi						

Sumber: Peneliti, 2021

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Grace Solution sebanyak132 responden.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Berikut adalah syarat dalam penentuan sampel pada penelitian ini :

1. Respondennya adalah seluruh karyawan PT. Grace Solution
2. Responden berusia >16 tahun

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* atau biasa disebut teknik sampling jenuh. Teknik ini adalah suatu teknik

pengambilan data yang tidak memberi kesempatan untuk setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Muslich Anshori & Iswati, 2020). Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yang dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel berjumlah 132 responden.

3.4.3 Teknik Sampling

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Non Probability Sampling.* Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yang dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel berjumlah 132 responden.

3.5 Sumber Data

Dilihat dari sumbernya, data dibagi menjadi dua yaitu data primer yang didapat dari jawaban karyawan melalui kuesioner dan data sekunder yang didapat dari data pihak lain yang sudah tersedia dan yang belum diolah maupun telah diolah.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data ini adalah :

1. Kuesioner

   Kuesioner ialah salah satu teknik pengumpulan data yang menyajikan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawab guna mengetahui tanggapan responden atas pertanyaan yang diberikan. Setelah data pertanyaan tersebut terkumpul, jawabannya akan dianalisis.

2. Tinjauan Pustaka

   Pengumpulan data dari berbagai referensi buku maupun jurnal terdahulu yang berkaitan dengan penelitian.

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Tempat dimana seluruh karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya setiap hari dengan kelengkapan sarana dan prasarana kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.	1. Kebersihan 2. Penerangan 3. Pertukaran Udara 4. Dekorasi 5. Kebisingan 6. Keamanan 7. Musik	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Suatu sikap taat pada peraturan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan sehingga pengimplementasian kerja menjadi efisien.	1. Pemanfaatan peralatan kerja & media kerja 2. Ketepatan waktu 3. Ketaatan pada peraturan perusahaan 4. Memiliki tanggung jawab	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Dinilai dari kualitas kerja serta kuantitas kerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan pemimpinnya.	1. Kualitas kerja karyawan 2. Kuantitas kerja karyawan 3. Keandalan kerja karyawan 4. Inisiatif karyawan	Likert

Sumber : (Ahmad 2019; Sitorus, 2020)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyiapkan data masing-masing variabel yang diteliti. Analisis deskriptif mempunyai data yang tersajikan dalam bentuk tabel, grafik, bagan atau perhitungan persentase. Analisis deskriptif berfungsi untuk menjelaskan hasil penelitian pada data yang di olah oleh peneliti. Pada penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS *(Statistical Package for Social Sciences)* untuk kuesioner yang disebarkan. Perolehan rentang skala dapat ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Rumus 3.1 Rentang Skala

$$RS = \frac{n\,(m-1)}{m}$$

Dimana :

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban

$RS = \frac{132\,(5-1)}{5}$

$RS = \frac{132\,(4)}{5}$

$RS = \frac{528}{5}$

$RS = 105{,}6$

Tabel 3.3 Rentang Skala Penelitian

No	Rentang Skala	Penilaian
1	132 – 237,6	Sangat Tidak Setuju
2	237,7 – 343,2	Tidak Setuju
3	343,3 – 448,8	Netral
4	448,9 – 554,4	Setuju
5	554,5 - 660	Sangat Setuju

Sumber : (Darmadi, 2020)

3.8.2 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian uji kualitas data merupakan salah satu uji yang disyaratkan dengan instrument kuesioner/angket yang bertujuan supaya data yang didapatkan bisa dipertanggung jawabkan. Uji ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

3.8.2.1 Uji Validitas

Menurut (Ovan & Pratama, 2020) untuk membuktikan kevalidan suatu data kuesioner dalam suatu penelitian yang tepat dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, diperlukan uji validitas. Uji validitas difungsikan untuk memperlihatkan sejauh mana alat ukur yang dipakai dalam suatu data.

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Menururt (Dahruji, 2017) untuk mengetahui apakah alat untuk mengumpulkan data menunjukkan kevalidan, keakuratan, atau kestabilan dalam membuktikan gejala tertentu dalam jangka waktu yang berbeda maka perlu menggunakan uji reliabilitas. Instrumen disebut reliabel apabila bisa dimanfaatkan untuk mengukur variabel berulang-ulang yang menghasilkan data yang sama atau

data yang memiliki berbeda konsep.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas Data

Menurut (Julita, 2020) alat uji ini berfungsi untuk melihat apakah data pada penelitian sudah mempunyai distribusi yang normal. Hasil dari uji normalitas data ini akan berpengaruh pada langkah analisis selanjutnya. Dalam uji normalitas data terdapat indikator yang biasa disebut nilai signifikansi. Jika data sampel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 maka dapat disebut instrument tersebar dengan normal dan sebaliknya jika data sampel memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 maka dapat disebut instrument tidak tersebar dengan normal.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan hubungan antara variabel independen maka perlu menggunakan uji multikolinearitas (Goo, JMV & Syam, 2019). Pengujian ini dilakukan dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*. Uji multikolinearitas dapat diketahui apabila nilai VIF lebih kecil 10 maka dikatakan data tersebut tidak memiliki multikolinearitas dan apabila nilai VIF lebih besar dari 10 maka dikatakan data tersebut terjadi multikolinearitas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi klasik yang menilai apakah ditemukan ketidaksamaan varian dari residual untuk seluruh pengamatan dalam model regresi linear adalah uji heteroskedastisitas. Jika asumsi heteroskedastisitas tidak tercapai, maka model regresi dikatakan tidak valid (Yusuf & Daris, 2018).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Analisis regresi linear berganda dihitung dengan rumus :

Rumus 3.2 Rumus Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + B1X1 + B2X2$$

3.8.4.2 Analisis Determinasi (R^2)

Uji analisis determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kapasitas untuk memperjelas keragaman variabelnya. Perolehan determinasi (R^2) memperlihatkan bahwa kapasitas variabel didalam mengklarifikasi variabel terikatnya yang terbatas. Nilai R^2 mempunyai nilai antara 0 (nol) hingga 1 (satu). Apabila R^2 mendekati 1 maka variabel dependen berpengaruh pada seluruh data yang diberikan (Sarwono, 2017).

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t

Uji koefisien regresi ini dilakukan agar dapat mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independent (Xi) secara parsial terhadap variabel dependen (Y) (Nurhadi et al., 2021).

Rumus 3.3 Rumus Uji t

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Asroi & Hidayat, 2016)

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai Uji t yang dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = Korelasi parsial

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Total Sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian (Asroi & Hidayat, 2016) ialah :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

3.9.2 Uji F

Uji f berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independent pada variabel dependen. Uji ini menggunakan kriteria nilai signifikan kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima dan apabila nilai siginifikan besar dari 0,05 maka hipotesis tidak dapat diterima (Rachmawati & Hendayani, 2020).

UPB

Universitas Putera Batam