

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT SANSYU PRECISION BATAM**

SKRIPSI



Oleh

Mestika K. Malau

160910398

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT SANSYU PRECISION BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**



Oleh

Mestika K. Malau

160910398

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Mestika K. Malau
NPM : 160910398
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 Pada PT Samsu Precision Batam.

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis ataupun 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 saya 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 , 19 Juli 2020



160910398

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT SANSYU PRECISION BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**

Oleh

Mestika K. Malau

160910398

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal

seperti tertera dibawah ini

Batam, 19 Juli 2020



Wasiman. S.E..M.M

Pembimbing



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Kinerja ialah hasil dari pekerjaan individu dalam hal jenis dan kuantitas, yang diperoleh dari waktu ke waktu dan melakukan tugas sesuai dengan spesifikasi yang telah ditetapkan perusahaan. Keberhasilan perusahaan terlihat dari hasil kerja yang baik. Penelitian ini dilakukan di PT Sansyu Precision Batam . Tujuan dalam pelajaran ini ialah untuk menunjukkan bahwapengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Teknik dalam penggunaan sampel dilakukan dengan *probabilitas* dengan *simple random sampling*. Teknik dalam pengumpulan data menggunakan teknik kuantitatif dengan penyebaran kuisisioner sebanyak 115 yang berisi tentang pernyataan untuk menafsirkan setiap isi dari pemikiran karyawan dari sistem disiplin kerja dan lingkungan kerja yang telah ditetapkan di tempat bekerja. Peneliti menggunakan aplikasi program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26 dalam menguji hipotesis. Hasil data yang diperoleh ialah: (1) disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin kerja; lingkungan kerja; kinerja karyawan

ABSTRACT

Performance is the result of individual work in terms of type and quantity, which is obtained from time to time and performs tasks according to the specifications set by the company. The success of the company can be seen from the good work. This research was conducted at PT Sansyu Precision Batam. The aim in this lesson is to show that the influence of work discipline and work environment on employee performance. The technique in using samples is done with probability with simple random sampling. The technique in collecting data uses quantitative techniques with the distribution of questionnaires as many as 115 which contain statements to interpret each of the contents of the thinking of employees of the work discipline system and the work environment that has been established at work. Researchers used the Statistical Application and Service Solution (SPSS) version 26 application in testing hypotheses. The results of the data obtained are: (1) work discipline partially has a significant effect on employee performance; (2) the work environment partially has a significant effect on employee performance; (3) work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords : *Work discipline; work environment; employee performance*

KATA PENGANTAR

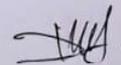
Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi starta satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi 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 menyampaikan terimakasih kepada.

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Hendri Herman. S.E..M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian , S.Kom. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Wasiman. S.E.. M.M selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi perkuliahan;
6. Kedua Orang Tua tercinta yang senantiasa mendukung penulis dalam segala hal dan tak lupa selalu mendoakan yang terbaik buat penulis.
7. Teman-teman seperjuangan penulis kelas Manajemen Bisnis yang saling memberikan semangat satu sama lainnya;
8. HR Manajemen PT Sansyu Precision Batam yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian di PT Sansyu Precision Batam;
9. Karyawan produksi PT Sansyu Precision Batam;
10. Semua yang telah membantu penulis dalam penyusunan Skripsi ini yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu sehingga penulis sapat menyelesaikan tugas akhir ini/

Akhir kata semoga Tuhan membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, amin.

Batam, 19 Juli 2020



Mestika K. Malau



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR RUMUS	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	11
1.6.1 Manfaat Teoritis	11
1.6.2 Manfaat Praktis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Kajian Teori	14
2.1.1 Disiplin kerja	14
2.1.2 Lingkungan kerja	18
2.1.3 Kinerja Karyawan	22
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Pemikiran	29
2.4 Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Desain Penelitian	32
3.2 Operasional Variabel	32
3.2.1 Variabel Independen	33
3.2.2 Variabel Dependen	33
3.3 Populasi dan Sampel	34
3.3.1 Populasi	34
3.3.2 Sampel	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data	36

3.5	Metode Analisis Data.....	37
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	37
3.5.2	Uji Kualitas Data	38
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	40
3.5.4	Uji pengaruh.....	42
3.5.5	Uji Hipotesis.....	43
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	44
3.6.1	Lokasi Penelitian	44
3.6.2	Jadwal Penelitian	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		47
4.1	Profil Responden	47
4.1.1	Data Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
4.1.2	Data Berdasarkan Usia.....	48
4.1.3	Data Berdasarkan Lama Bekerja	48
4.1.4	Data Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
4.2	Analisis Deskriptif.....	50
4.2.1	Variabel Disiplin Kerja (X1).....	51
4.2.2	Variabel Lingkungan Kerja.....	52
4.2.3	Kinerja Karyawan (Y)	53
4.3	Hasil Uji Kualitas Data	54
4.3.1	Hasil Uji Validitas Data	54
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	57
4.4	Hasil uji Asumsi Klasik	58
4.4.1	Hasil Uji Normalitas	58
4.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
4.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
4.5	Hasil Uji Pengaruh.....	62
4.5.1	Analisis Regresi Linear Berganda	62
4.5.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	64
4.6	Hasil Uji Hipotesis.....	65
4.6.1	Hasil Uji T	65
4.6.2	Hasil Uji F.....	66
4.7	Pembahasan.....	68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		72

5.1	Simpulan	72
5.2	Saran	72
DAFTAR PUSTAKA		75
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4. 1 Hasil Uji Histogram	58
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas (P-Plot)	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT Sansyu Precision Batam	5
Tabel 1. 2 Daftar Kehadiran Karyawan	6
Tabel 1. 3 Produksi PT Sansyu <i>Ink Division</i> Periode Januari-Desember 2019	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian.....	33
Tabel 3. 2 Rentang Skala	38
Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian.....	45
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia (Tahun)	48
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif.....	50
Tabel 4. 6 Rentang Skala	51
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1)	51
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)	52
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	53
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1).....	54
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	55
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4. 14 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	60
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedasitas	62
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	64
Tabel 4. 19 Hasil Uji T.....	65
Tabel 4. 20 Hasil Uji F.....	67

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Slovin.....	35
Rumus 3. 2 Rumus Validitas	39
Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda	42



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia bisnis kini kian menguat sehingga setiap perusahaan harus mampu mempertahankan bisnisnya. Peranan penting didalam perusahaan dalam menjalankan kelangsungan hidupnya yakni terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki. Pernyataan ini didukung oleh (Hillebrandt *et al.*, 2017: 73) menyebutkan bahwa untuk menentukan tujuan dalam suatu organisasi peranan manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh, yaitu dengan cara mengadakan evaluasi secara rutin untuk melihat perusahaan telah berada dijalur yang benar. Dalam penerapan sumber daya manusia yang efektif dan dengan peraturan perusahaan dibutuhkan kekuatan yang melekat dari setiap individu yang dibentuk oleh sifat dan karakter.

Sebuah perusahaan harus siap berkompetensi serta memiliki manajemen yang efektif demi meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan bidangnya. Pernyataan ini didukung oleh (Ginting, 2018: 95) yang menyatakan bahwa kinerja ialah cara kita melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang akan kita capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi maupun perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan agar dapat mencapai tujuan yang akan dicapai. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kinerja yang baik dan dalam meningkatkan kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang sangat penting ialah manajemen

sumber daya manusia (SDM). Untuk mencapai kondisi yang lebih baik manajemen dituntut agar menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, loyal, dan berprestasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar dan menghasilkan kinerja yang optimal, karena peranan sumber daya manusia disini sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi ataupun perusahaan bisa tercapai. Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan tentu tidak terlepas dari disiplin karyawan. Pada umumnya disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional. Suatu perusahaan atau organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan, disiplin kerja adalah suatu fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Pernyataan ini didukung oleh (Panuluh, 2019: 93) menyatakan bahwa disiplin kerja ialah perilaku seseorang yang mengikuti peraturan, prosedur kerja, tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Jika ada karyawan yang tidak disiplin, pekerjaan yang seharusnya dapat dilakukan hari ini bisa tertunda karna kelalaian karyawan tersebut dan akan mengurangi jumlah produksi yang seharusnya didapat pada hari itu. Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki aturan disiplin yang baik untuk kelancaran kerja agar mencapai hasil yang optimal dan memuaskan sehingga hasil kinerja yang tinggi menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat menarik bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya, sehingga dapat membantu karyawan dalam mencapai pekerjaan yang optimal. Lingkungan kerja merupakan keikutsertaan segala aspek yang terhubung pada suatu pekerjaan seperti bahan yang digunakan, peralatan kerja yang digunakan, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik perorangan ataupun kelompok. Memahami lingkungan kerja merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung pada karyawan dalam hal menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Lingkungan kerja juga termasuk keadaan sekitar tempat kerja baik fisik maupun nonfisik. Pernyataan ini didukung oleh (Feel *et al.*, 2018: 178) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai kondisi lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan memiliki hubungan yang erat. Manusia harus mampu beradaptasi dengan berbagai situasi di lingkungan sekitar, serta saat melakukan pekerjaannya. Karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari

berbagai kondisi tempat mereka bekerja dan lingkungan kerjanya. Selama proses bekerja, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat di lingkungan kerja. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja. Pernyataan ini didukung oleh (Yohana, 2017: 78) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditentukan oleh tingkat yang terjadi pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan segala aspek yang dapat bertindak dan bereaksi pada tubuh maupun pikiran dari karyawan. Di bawah kesadaran perusahaan, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus selesaikan untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan utamanya yaitu untuk menghasilkan lingkungan kerja yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab frustrasi, kecemasan dan kekhawatiran yang mengganggu karyawan.

PT Sansyu Precision Batam merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang molding. Di Indonesia PT Sansyu Precision terdapat di 2 tempat, yaitu di wilayah Cikarang (Pulau Jawa) dan Batam (Kepulauan Riau). Khususnya wilayah Batam hanya terdapat satu gedung yaitu berlokasi di Jalan Delima Batamindo, Muka Kuning lot 513A. PT Sansyu di Batam merupakan fasilitas produksi kedua grup Sansyu yang didirikan di Asia, di luar Jepang. Berdasarkan pengalaman yang diperoleh dengan pabrik Hong Kong, PT Sansyu Batam bertujuan untuk memperluas kemampuan perusahaan di kawasan Asia lainnya. Dengan dukungan teknis dari kantor pusat Jepang, PT Sansyu sendiri dapat memastikan pelanggan bahwa produk yang dipasok dengan standar kualitas

tinggi yang sama seperti di Jepang. Terdapat beberapa unit produksi di PT Sansyu diantaranya yaitu *Clean room production line* atau sering disebut *Ink Division* berproduksi dilantai bawah, sedangkan *precision production line* dan *printing* berproduksi dilantai atas. Produk yang dihasilkan di PT Sansyu sendiri berbeda beda sesuai dengan nama *production line* nya dan memiliki *customer* yang berbeda pula. PT Sansyu sendiri hanya memproduksi barang setengah jadi dan dijual keperusahaan lain untuk proses selanjutnya. Penelitian ini dilakukan terkhusus dibagian *Ink Division* saja. Berikut adalah data-data karyawan *Ink Division*.

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT Sansyu Precision Batam

No	Jabatan	Jumlah
1	Operator	117
2	Supervisor	4
3	Quality Control	20
4	Maintanance	13
5	Leader	7
6	Plant Manager	1
Total		162

Sumber : Data PT Sansyu Precision Batam 2019

Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan secara maksimal. Keberhasilan karyawan ataupun perusahaan sering diukur dengan kepuasan pelanggan, berkurangnya keluhan dan tujuan yang lebih tinggi dengan hasil kinerja yang lebih baik. Apabila semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang di rasakan sesuai dengan individu, maka tidak menutup kemungkinan akan semakin tinggi pula kepuasannya terhadap pekerjaannya. Baik disiplin kerja, ataupun lingkungan kerja

dalam perusahaan pada umumnya berfungsi sebagai perantara yang akan mendukung dan menghambat kinerja karyawan.

Ada beberapa hal negatif dalam hal disiplin yang menghambat kinerja karyawan di PT Sansyu seperti ketidakhadiran tanpa keterangan, keterlambatan dan kurangnya ketaatan terhadap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Ketika tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran tinggi akan mengurangi target produksi serta berkurangnya jam kerja yang seharusnya dilakukan oleh karyawan. Keterlambatan dan kehadiran dilihat dari jam yang telah ditentukan oleh perusahaan melalui *finger print*. Setiap karyawan yang tidak hadir ataupun terlambat akan kehilangan uang kerajinan yang telah di siapkan oleh perusahaan. Misalkan jam masuk kerja seharusnya jam 07:00WIB, tapi banyak karyawan yang melanggar hal tersebut dan masuk pada jam 07:15WIB. Jam istirahat makan siang seharusnya jam 12:00 WIB, tapi masih ada saja karyawan yang keluar sebelum jam tersebut yaitu jam 11:50 WIB. Hal ini tentu sangat bertentangan dengan aturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan menyebabkan kinerja yang kurang optimal dan tidak mencapai target yang seharusnya bisa dicapai. Berikut ini adalah daftar kehadiran karyawan di PT Sansyu Precision Batam.

Tabel 1. 2 Daftar Kehadiran Karyawan

No	Keterangan	Aturan	Realisasi
1	Masuk	07:00	07:01-07:15
2	Istirahat 1	10:00	09:55
3	Istirahat 2	12:00	11:55
4	Pulang	15:00	14:50

Sumber : Data PT Sansyu Precision Batam

Berikut merupakan penilaian kinerja karyawan pada *Ink Division* yang dikukur melalui data jumlah produk yang dihasilkan perbulan dari bulan januari hingga desember 2019 yang dimuat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 3 Produksi PT Sansyu *Ink Division* Periode Januari-Desember 2019

Bulan	Target Produksi (Pcs)	Aktual Target (Pcs)	Aktual Target (%)
Jan	14.050.200	15.836.602	113%
Feb	14.238.090	15.914.846	118%
Mar	15.895.870	19.491.742	123%
Apr	15.346.400	19.022.020	124%
Mei	15.089.067	17.412.274	115%
Jun	14.560.007	14.302.472	98%
Jul	15.980.998	16.190.630	101%
Ags	15.430.102	15.646.080	101%
Sep	14.987.390	15.862.790	106%
Okt	14.090.112	11.501.056	82%
Nov	14.471.274	13.931.578	96%
Des	13.909.873	11.217.580	81%

Sumber : *Delivery Report Ink Division 2019 PT Sansyu Precision Batam*

Berdasarkan data pada tabel 1.3 diatas bahwa dapat dilihat pencapaian presentase yang dicapai karyawan masih belum dapat dicapai sesuai dengan target yang telah di buat oleh perusahaan. Terdapat beberapa bulan yang belum mecapai target target atau tidak sampai 100% yaitu bulan Juni, Oktober, November, dan Desember. Di bulan Juni dengan target yang seharusnya 14.560.007 namun belum sesuai dengan target dengan presentase kurang dari 100% yaitu 98% selanjutnya dibulan Oktober juga tidak mencapai target dengan *quantity actual* yang dihasilkan 11.501.056 dengan target 14.090.112 dan presentase yang dicapai 82%. Kemudian dibulan November mengalami peningkatan sedikit dari bulan Oktober tapi tidak mencapai 100% dengan aktual target 13.931.578 dengan presentase 96% dengan target yang seharusnya dicapai 14.471.274. Dan kemudian dibulan

Desember mengalami penurunan drastis dengan pencapaian aktual target 11.217.580 dengan target yang seharusnya 13.909.873 dengan presentase target 81%. Fakta ini mengungkapkan belum optimalnya produktivitas karyawan dalam bekerja dalam memaksimalkan pencapaian kinerjanya.

Kendala kedua yang terjadi dari *Ink Division* sendiri adalah pengaruh lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan. Lingkungan kerja nonfisik misalnya antara karyawan produksi seperti rekan kerja yang sulit untuk bekerja sama untuk mencapai *output*. Beberapa karyawan yang sering mengobrol diluar masalah pekerjaan dengan rekan kerjanya di jam waktu kerja dan membuat banyak waktu yang hilang dalam melakukan proses pengerjaan produk dan dapat mengganggu kinerja ataupun konsentrasi rekan kerja lainnya. Ada beberapa karyawan juga yang sering mengulur waktu dengan sering terlambat masuk ke area produksi dan dengan alasan ijin ke toilet, sehingga membuat karyawan yang sedang bekerja merasa tidak nyaman dan terganggu dengan hal tersebut. Seharusnya karyawan punya kesadaran tinggi akan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan dan memberikan kinerja terbaik yang dimilikinya.

Lingkungan kerja fisik pada PT Sansyu dalam *Ink Division* sendiri sudah memenuhi standar nasional seperti kebersihan, cahaya ruangan, kenyamanan bekerja secara fisik, *safety* pada saat menggunakan mesin-mesin produksi dan alat pelindung diri saat bekerja akan tetapi, masih ada karyawan yang minim akan kesadaran keselamatannya sendiri untuk mematuhi langkah kerja sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dan berdampak pada *output* yang akan dihasilkan. Seperti karyawan menggunakan peralatan pekerjaan dengan kurang

baik dan menyebabkan kerusakan pada peralatan tersebut dan akan sangat mengganggu karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Satu hal lagi yang kurang dalam variabel lingkungan kerja ini adalah kurang bagusnya service ac dalam ruangan produksi yang menyebabkan para karyawan kegerahan dan kepanasan akibat suhu yang kurang bagus pada ruangan produksi tersebut. Hal ini tentu sangat berpengaruh pada *output* yang akan dihasilkan perusahaan tersebut dan karna suhu udara dalam ruangan tersebut kurang baik para karyawan jadi tidak konsentrasi didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Dengan melihat kondisi tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sansyu Precision Batam”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan sering absen dan terlambat masuk bekerja pada saat jam yang telah di tentukan oleh perusahaan.
2. Kurangnya hubungan kerja yang terjalin antar 1 tim kerja di produksi sehingga banyak waktu yang terbuang dalam mencapai *output* dan mengganggu kinerja rekan kerja lainnya.
3. Kurangnya kesadaran karyawan dalam hal mematuhi peraturan kerja yang seharusnya dilakukan karyawan dan dapat dilihat dari kualitas produk yang dihasilkan.

4. Rendahnya kinerja karyawan yang menyebabkan perusahaan mengalami penurunan *output* dan tidak sesuai dengan target yang seharusnya dicapai.
5. Kinerja karyawan yang kurang serius dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah diberikan oleh perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan ruang lingkup permasalahan yang luas serta keterbatasan waktu dan kemampuan penelitian dan pembahasan yang tidak terlalu meluas, maka penulis membatasi masalah pada penelitian inidengan hanya melihat permasalahan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Sansyu Precision Batam bagian *Clean Room Production Line* atau *Ink division*.

1. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam
3. Untuk mengetahui disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sansyu Precision Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut ini:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT sansyu Precision Batam?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT sansyu Precision Batam?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sansyu Precision Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

4. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam
5. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam
6. Untuk mengetahui disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sansyu Precision Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, pengetahuan, ilmu dan pengalaman kepada pembaca dan diharapkan mampu mengembangkan konsep terkhususnya tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan manufaktur.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya tentang bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

2. Bagi Instusi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi yang bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Bagi Perusahaan

Agar dapat memberikan gambaran, solusi dan bahan pertimbangan untuk perusahaan disaat ingin mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam suatu perusahaan.

4. Bagi peneliti Selanjutnya

Untuk memberikan pengetahuan serta dapat mengembangkan variabel yang ada untuk menambah wawasan yang lebih luas lagi bagi pembaca lainnya. Termasuk bagi peneliti untuk dipelajari.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting pada setiap karyawan dalam menaati norma-norma dan peraturan yang telah ditetapkan pada sebuah perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut (Syafrina, 2017: 6) disiplin kerja adalah suatu sikap dimana karyawan mematuhi segala peraturan yang berlaku pada perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan siap diberikan sanksi jika melanggar aturan tersebut.

Menurut (Rahman, 2018: 56) disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang dalam menaati norma-norma dan aturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik dapat berpengaruh dalam mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan sangat berpengaruh pada *output* yang akan di produksi dan tentunya memperlambat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja diperlukan bukan hanya dalam produktivitas kerja saja, tetapi dapat membangun etos kerja yang baik. Etos kerja yang baik dengan sendirinya akan meningkatkan citra baik bagi perusahaan.

Menurut (Husain Arifudin, 2018: 6) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh seorang manajer untuk berkomunikasi pada karyawannya agar mereka bersedia mengubah perilaku sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan ketersediaan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih

baik lagi. Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna terlepas dari kesalahan yang dilakukan oleh setiap karyawan. Disiplin dalam hal ini sangat berpengaruh pada setiap aktivitas yang akan dilakukan oleh manusia terutama bagi perusahaan untuk pencapaian yang maksimal.

Menurut (Syardiansah & Utami, 2019: 199) disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam mencapai kinerja yang optimal. Disiplin suatu ketaatan yang nyata dan didukung dengan kesadaran dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan berperilaku sesuai dengan aturan yang berlaku dilingkungan tersebut.

Menurut (Simatupang & Saroyeni, 2018: 33) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan pada suatu organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, disiplin juga mengacu pada kepatuhan terhadap aturan dalam organisasi terkait dengan tidak adanya, kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan, dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam mencapai hasil kinerja yang optimal dan efektifitas keberhasilan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut (Ginting, 2018: 132) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya ukuran kompensasi yang diberikan kepada karyawan
2. Pemimpin perusahaan yang memberikan contoh keteladanan pada karyawan
3. Adanya aturan yang pasti digunakan sebagai pedoman perusahaan
4. Seorang pemimpin yang berani mengambil tindakan
5. Adanya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan
6. Adanya perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan
7. Adanya kebiasaan yang diciptakan dalam menegakkan disiplin

2.1.1.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Syarkani, 2017 :369) adapun yang menjadi indikator-indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu

Disiplin kerja yang baik terjadi pada saat karyawan datang tepat waktu secara terus menerus. Bukan hanya pada saat masuk kerja begitupun pada saat istirahat, pulang kerja dan pada saat di area produksi.

2. Menggunakan peralatan perusahaan dengan baik.

Penggunaan peralatan perusahaan dengan baik menandakan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan perusahaan akan terhindar dari kerusakan.

3. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu melakukan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya juga termasuk dari disiplin kerja.

4. Ketaatan aturan perusahaan

Karyawan diharuskan menggunakan alat pengenal atau *badge*, baju seragam perusahaan, rapi dan bersih juga termasuk dari disiplin kerja.

2.1.1.4 Pendekatan Terhadap Disiplin Kerja

Menurut (Syarkani, 2017: 368) suatu organisasi maupun perusahaan dapat mengambil beberapa pendekatan mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut ini:

1. Disiplin Retributif merupakan pemberian hukuman kepada setiap karyawan yang melakukan kesalahan ataupun melanggar aturan yang telah dibuat perusahaan.
2. Disiplin Korektif merupakan pendekatan untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan yang telah dibuatnya.
3. Perspektif hak-hak individu merupakan pendekatan yang dilakukan perusahaan untuk melindungi hak-hak individu karyawan selama proses *displiner* dilakukan.
4. Perpektif utilitarian yang berfokus kepada karyawan yang melanggar aturan melebihi dari yang telah ditetapkan dan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan.

2.1.2 Lingkungan kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap organisasi pada dasarnya selalu berhubungan langsung dengan lingkungan dimana organisasi tersebut berada. Lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap pekerja yang sedang melakukan pekerjaannya.

Menurut (Nugrahaningsih & Julaela, 2017: 65) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dalam lingkungan dimana karyawan sedang melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya dan dapat mempengaruhinya pada saat sedang melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut (Suhardi, 2019: 299) lingkungan kerja merupakan segala yang menyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan-karyawan yang berada ditempat kerja tersebut.

Menurut (Yohana, 2017: 78) lingkungan kerja merupakan semua yang dapat terhubung langsung dalam aspek pemikiran dan tindakan langsung yang dilakukan karyawan pada proses menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawabnya. Dalam psikologi organisasi, lingkungan fisik, mental, dan sosial tempat karyawan bekerja dan harus dianalisis untuk efektifitas yang lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja. Tujuan utamanya yaitu untuk menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kemudahan dan dapat menghilangkan penyebab frustrasi

dan kecemasan pada saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan hasil kinerja yang baik dan dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Menurut (Syardiansah & Utami, 2019: 197) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang bercerita tentang karyawan dan tugas-tugasnya yang dapat mempengaruhi proses kinerja karyawan. Misalnya kebersihan, musik, peralatan pekerjaan, dan hubungan karyawan dan pimpinan.

Menurut (Yudianto & Ardianto, 2018: 19) lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan yang aman dan nyaman yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kondisi kerja karyawan yang kurang nyaman dan tidak memadai dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat memepengaruhi pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik lingkunga kerja fisik atauonon fisik.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Syardiansah & Utami, 2019: 198) terdapat 2 jenis lingkungan kerja yang terbagi dalam berikut ini:

1. Lingkungan Kerja Fisik merupakan lingkungan yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan efisisensi kerja karyawan baik secara langsung ataupun tidak secara langsung. Lingkungan kerja secara langsung diantaranya adalah seperti dibawah ini:

- 1) Tata letak area kerja

- 2) Cahaya ruangan
 - 3) Suhu dan kelembapan
 - 4) Kebisingan suara yang mempengaruhi fokus kerja
 - 5) Suasana kerja
 - 6) Keamanan pekerjaan karyawan
2. Lingkungan non fisik merupakan semua kondisi yang terjadi yang terkait dengan hubungan kerja yaitu hubungan dengan atasan dan bawahan ataupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan, jika hubungan kerja sesama karyawan maupun hubungan kerja dengan atasan berjalan dengan baik maka dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2.3 Faktor –faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Yohana, 2017: 78) terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut ini:

1. Faktor Intrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi dari dalam diri karyawan, meliputi:
 - 1) Pekerjaan yang menyenangkan memberikan kesenangan kepada karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya tersebut.
 - 2) Kesempatan berprestasi bagi karyawan melalui pekerjaan yang telah dilakukannya dan menunjukkan kemampuannya kepada perusahaan agar mendapatkan penghargaan atas usaha dan kerja keras yang telah dilakukan karyawan tersebut.

- 3) Peningkatan keterampilan berpeluang bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menghasilkan target yang diluar prediksi perusahaan.
2. Faktor Ekstrinsik merupakan faktor yang dapat memberikan pengaruh dari luar diri karyawan, meliputi:
 - 1) Imbalan yang setimpal diberikan kepada karyawan atas kerja keras yang dilakukannya.
 - 2) Lingkungan kerja yang baik diberikan kepada karyawan agar dapat memperlancar pekerjaan karyawan dan menghasilkan kinerja yang optimal.
 - 3) Memotivasi karyawan agar karyawan semakin giat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.2.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Feel *et al.*, 2018: 180) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut ini:

1. Perilaku atasan terhadap bawahan
2. Saling menghormati dan menghargai antar rekan kerja
3. Tata letak ruang yang baik
4. Tingkat kebisingan di ruang kerja
5. Warna dinding diruang kerja
6. Kelembapan suhu diruang kerja

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Panuluh, 2019: 6095) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan pada periode tertentu. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Feel *et al.*, 2018: 179) kinerja karyawan adalah suatu hasil dari usaha yang dilakukan seseorang dengan kemampuan dan penilaian kerja yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif dalam melakukan pekerjaan, pelatihan dan motivasi yang diterima.

Menurut (Hillebrandt *et al.*, 2017: 76) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi. Hasil dari pekerjaannya tersebut memberikan umpan balik untuk dirinya sendiri sehingga selalu akan melakukan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Menurut (Larasati, 2018: 355) kinerja karyawan merupakan hasil dari proses yang telah dikerjakan dan diukur sesuai dengan tenggang waktu yang telah diberikan berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah di setujui. Menurut (Yohana, 2017: 79) kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi yang mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan dan keterampilan serta kerja keras yang dilakukan karyawan demi mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut (Larasati, 2018: 355) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut ini:

1. Kepemimpinan yang merupakan perilaku yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan tersebut.
2. Gaya Kepemimpinan merupakan cara seseorang dalam mengatur karyawannya agar bertindak melakukan pekerjaannya tersebut.
3. Kepuasan Kerja Karyawan merupakan suatu hal yang timbul dari dalam diri sendiri dapat berupa emosi ataupun rasa bahagia dan puas karena telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
4. Loyalitas yaitu kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan mengabdikan kepada perusahaan tempatnya bekerja.
5. Perilaku Karyawan merupakan suatu karakter yang dimiliki oleh karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.
6. Rancangan Kerja merupakan cara dalam memudahkan karyawan dalam melakukan segala tugas yang diberikan padanya.
7. Disiplin Kerja merupakan tingkah laku karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan perusahaan.

2.1.3.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Syafriana, 2017: 7) indikator-indikator dalam kinerja karyawan adalah sebagai berikut ini:

1. Kesetiaan karyawan merupakan kesediaan karyawan untuk mendukung dan melindungi perusahaan baik dari luar maupun dari dalam.
2. Tanggung Jawab Pekerjaan menunjukkan sikap karyawan yang memiliki kesadaran atas tugas yang telah diberikan padanya dan harus menyelesaikannya sesuai periode waktu yang diberikan dan siap menanggung segala resiko atas pekerjaan tersebut.
3. Kerjasama Antar Tim dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerjanya di area kerja
4. Kualitas dan kuantitas pekerjaan dinilai dari jumlah pekerjaan yang telah dihasilkan karyawan sebagai syarat standar kerja dan pekerjaan tersebut mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan.
5. Disiplin atau kehadiran menunjukkan keikutsertaan karyawan dalam mendukung produktivitas kerja perusahaan sesuai waktu yang telah ditetapkan dapat meningkat ataupun menurun itu sesuai dengan jumlah karyawan yang datang bekerja pada saat itu
6. Kejujuran Karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik pada diri sendiri maupun dengan rekan kerjanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan

memberikan penguat terhadap kajian teoritis sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Feel *et al.*, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai E-ISSN: 2528-0570 Volume 3 Nomor 2. Teknik analisis yang digunakan pendekatan regresi linear berganda dengan hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Syardiansah & Utami, 2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pati Sari di Aceh Tamiang ISSN: 2407-2648 Volume 5 Nomor 2. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Simatupang & Saroyeni, 2018) dengan judul *The effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance*. e-ISSN: 2278-487X Volume 20 Nomor 6. Teknik analisis regresi linear berganda dengan hasil menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan (Efnita, 2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat e-ISSN: 2549-9491 Volume 6 Nomor 2. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi

berganda dengan hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yohana, 2017) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI *Lifeinsurance* E-ISSN: 2302-2663 Volume 5 Nomor 1. Teknik analisis penelitian yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan hasil penelitian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yudianto & Ardianto, 2018) dengan judul *The Influence of The Working Environment, Safety and Occupational Health of The Employee Performance PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Location PIT B East Kalimantan* e-ISSN: 2278-487X Volume 20 Nomor 3. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis linear berganda dengan hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Panuluh, 2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Ramayana Bandung ISSN: 2355-9357 Volume 6 Nomor 3. Teknik analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linear Sederhana dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Manikottama *et al.*, 2019) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi ISSN: 2528-5149 Volume 5 Nomor 2. Teknik

analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Tahun	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	(Feel et al., 2018) E-ISSN: 2528-0570 Jurnal Scholar	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.
2	(Syardiansah & Utami, 2019) ISSN: 2407-2648 Jurnal Doaj	Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pati Sari di Aceh Tamiang	Regresi Linear Berganda	Disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	(Simatupang & Saroyeni, 2018) e-ISSN: 2278-487X Jurnal Doaj	<i>The effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance</i>	Regresi Linear Berganda	Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	(Efnita, 2018) e-ISSN: 2549-9491 Jurnal Sinta	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

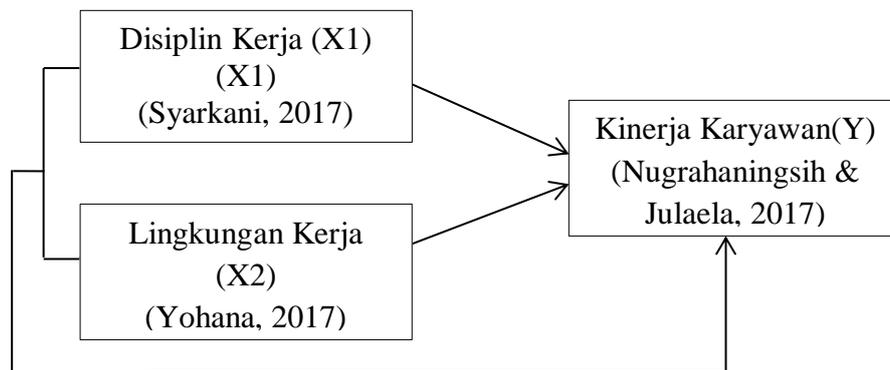
Tabel 2.1 Lanjutan

5	(Yohana, 2017) E-ISSN: 2302-2663 Google Doaj	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel	<i>Structural Equation Model</i> (SEM)	Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.
6	(Yudianto & Ardianto, 2018) e-ISSN: 2278-487X Jurnal Shcolar	<i>The Influence of The Working Environment, Safety and Occupational Health of TheEmployee Performance PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Location PIT B East Kalimantan</i>	Analisis deskriptif dan analisis linear berganda	Liingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	(Panuluh, 2019) ISSN: 2355-9357 Jurnal Scholar	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Ramayana Bandung	Analisis Regresi Linear Sederhana	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terrhadap kinerja karyawan.
8	(Manikottama <i>et al.</i> , 2019) ISSN: 2528-5149 Jurnal Scholar	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi	<i>Structural Equation Model</i> (SEM)	Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Peneliti, 2020

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut (Panuluh, 2019: 96) hipotesis merupakan tanggapan sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT Sansyu Precision Batam .

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT Sansyu Precision Batam.

H3 : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sansyu Precision Batam.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sanusi Anwar, 2012 :13) desain penelitian ialah gambaran secara ringkas tentang metode penelitian yang digunakan, gambaran hubungan antar variabel serta besaran populasi dan sampel, kemudian dengan teknik sampel yang dipilih, cara mengumpulkan data, dan alat analisis yang digunakan. Desain penelitian dapat diartikan juga sebagai rencana dan susunan penelitian yang digunakan untuk memperoleh bukti-bukti empiris dan menjawab pertanyaan penelitian.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Menurut (Panuluh, 2019; 96) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berkaitan dengan kegiatan ilmiah yang dilakukan oleh peneliti dan peneliti merumuskan masalah secara spesifik berupa, data yang numerik dan untuk menganalisis data tersebut digunakan analisis statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Operasional Variabel

Menurut (Larasati, 2018: 357) variabel penelitian merupakan segala sesuatu sifat ataupun atribut yang sedang dipelajari dan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian diambil kesimpulannya. Variabel dalam penelitian terdiri dari 3 variabel, yaitu 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

3.2.1 Variabel Independen

Menurut (Rahman, 2018 :56) variabel *independen* sering disebut juga dengan variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel *dependent* atau variabel terikat. Pada penelitian ini sebagai variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

3.2.2 Variabel Dependen

Menurut (Rahman, 2018 :56) variabel *dependent* sering disebut juga dengan variabel terikat yang dapat dipengaruhi. Dikatakan sebagai variabel terikat dikarenakan variabel ini dipengaruhi oleh variabel bebas/variabel independent. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Secara keseluruhan variabel, pengertian variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data akan dilampirkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin Kerja merupakan kesadaran seseorang dan keinginan untuk mematuhi semua aturan dan aturan sosial yang berlaku (Syafrina, 2017 :5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan perusahaan dengan baik 3. Memiliki tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan perusahaan (Syarkani, 2017 :369) 	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah yang mencakup semua aspek yang mencerminkan tubuh dan pikiran karyawan. Menurut psikologi organisasi,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku atasan terhadap bawahan 2. Saling menghormati dan menghargai antar rekan kerja 3. Tata letak ruang yang baik 4. Tingkat kebisingan di ruang kerja 	Likert

Tabel 3.1 Lanjutan

	lingkungan fisik, mental, dan sosial tempat karyawan bekerja dan dianalisis untuk efisiensi yang lebih besar dalam meningkatkan efektivitasnya (Yohana, 2017 :78)	5. Warna dinding di ruang kerja 6. Kelembapan suhu di ruang kerja. (Feel <i>et al.</i> , 2018 :180)	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan sejauh mana karyawan memenuhi persyaratan kerja dari kemampuan dan keterampilan yang telah dilakukan. (Manikottama <i>et al.</i> , 2019)	1. Kesetiaan karyawan 2. Tanggung jawab pekerjaan 3. Kerja sama antar tim 4. Kualitas dan kuantitas perusahaan 5. Disiplin atau keikutsertaan 6. Kejujuran karyawan (Syafriana, 2017 :7)	Likert

Sumber : Peneliti,2020

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Ginting, 2018 :134) populasi merupakan sekumpulan item yang menunjukkan fitur spesifik yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini berdasarkan data yang diberikan oleh HR GA Management PT Sansyu Precision Batam yaitu dengan jumlah karyawan bagian *Ink Division* yang bekerja langsung dalam memproduksi barang sebanyak 162 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut (Ginting, 2018 :134) sampel merupakan bagian dari komponen populasi yang telah ditentukan oleh peneliti. Pada penelitian ini jumlah pouulasi karyawanpada PT Sansyu Precision Batam bagian *Ink Division* adalah sebanyak 162 karyawan, maka peneliti menentukan jumlah sampel dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan *probality sampling*, dengan teknik *simple random sampling* yaitu dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan urutan yang ada dalam populasi itu sendiri. Maka besaran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin menurut (Ginting, 2018 :134) rumus slovin adalah sebagai berikut ini:

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

Rumus 3. 1 Rumus Slovin

Sumber: (Ginting, 2018)

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas toleransi Kesalahan

Maka jumlah sampel yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{162}{1+162 (0,05)^2}$$

115,302 dibulatkan menjadi 115. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin maka diperoleh penelitian sebanyak 115 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Syardiansah & Utami, 2019 :201) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai cara. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian lapangan dengan metode observasi, wawancara dan kuisisioner dalam mendapatkan data lapangan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan melihat langsung objek penelitian yaitu PT Sansyu Precision Batam.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis ialah teknik kuantitatif dengan menggunakan kuisisioner (angket). Menurut (Syardiansah & Utami, 2019 :201) kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden. Penulis menggunakan pernyataan dengan skala likert menggunakan jawaban dengan ukuran. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Adapun skor dari skala likert dapat dilihat seperti dibawah ini menurut (Syafrina, 2017 :9) jawaban itu dapat diberi skor:

1. SS = Sangat Setuju Skor 5
2. S = Setuju Skor 4
3. KS = Kurang Setuju Skor 3

4. TS = Tidak Setuju Skor 2
5. STS = Sangat Tidak Setuju Skor 1

3.5 Metode Analisis Data

Menurut (Syafarina, 2017 :9) analisis data ialah kegiatan menganalisis data setelah data dari seluruh responden telah terkumpul semua. Data yang telah terkumpul ditentukan berdasarkan variabel dan jenis responden dengan cara mentabulasikan data berdasarkan variabel dari seluruh responden. Teknik analisis data penelitian kuantitatif terdapat 2 macam statistik yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan statistik kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Syafarina, 2017 :9) statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Statistik deskriptif yang termasuk penyajian data dengan tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, presentase dan standar deviasi.

Analisis ini digunakan dengan membuat tabel distribusi frekuensi atau tingkat nilai perolehan (skor) variabel penelitian dalam kategori tersebut sepenuhnya setuju, tidak setuju, tidak setuju, tidak setuju dan benar-benar tidak setuju. Untuk Tentukan rentang skala untuk skor terendah dan tertinggi yang dihitung oleh skor rata-rata tanggapan responden. Menurut (Rahman, 2018 :57) skor dapat dihitung sebagai berikut ini:

Jumlah skor ideal (kriterium) untuk seluruh item dikali total sampel $5 \times 115 = 575$, jadi 575 adalah angka tertinggi sebagai jawaban sangat setuju.

Rentang skala dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

Tabel 3. 2 Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	0-115	Sangat Tidak Setuju
2	116-230	Tidak Setuju
3	231-345	Kurang Setuju
4	346-460	Setuju
5	461-575	Sangat Setuju

Sumber : peneliti,2020

Berdasarkan rentang skala dalam penelitian diketahui skor yang paling tinggi adalah 461-575 dinyatakan sangat setuju, jika hasil skor rata-rata diperoleh nilai 346-460 termasuk dalam kategori setuju, kemudian jika diperoleh nilai 231-345 termasuk kedalam kategori kurang setuju, untuk nilai 116-230 termasuk kategori tidak setuju dan skor yang terendah adalah 0-115, jika hasil nilai diperoleh dari angka 0-115 termasuk kedalam kategori sangat tidak setuju.

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Validitas merupakan kriteria untuk menentukan apakah alat yang digunakan tersebut layak digunakan atau tidak. Oleh karena itu tes kualitas digunakan itu sebagai alat pengukur yang dapat dihitung secara akurat sesuai dengan instrumen penelitian. Menurut (Larasati, 2018 :357) rumus untuk mencari nilai korelasi ialah korelasi *person product moment* yang dirumuskan sebagai berikut ini:

$$r = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} - \{N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Rumus 3.2 Rumus Validitas
(*person product moment*)

Sumber : (Larasati, 2018)

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

X = Skor Butir

Y = Skor Butir Total

N = Jumlah sampel (responden)

Pengujian pada uji validitas dari penelitian ini menggunakan dua tes taraf 0,05 sisi tingkat signifikan. Kriteria pengujian ialah ketika nilai r dihitung didapatkan > dari r tabel maka dapat dikatakan instrumen dalam penelitian ini layak untuk digunakan, sebaliknya jika r hitung yang diperoleh < dari r tabel maka dapat dikatakan instrumen dalam penelitian ini tidak valid.

3.5.2.2 Uji reliabilitas

Menurut (Larasati, 2018 :357) uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan, jika nilai *alpha cronbach* dikategorikan > 0,60 maka dianggap reliabel. Pengujian reliabilitas dengan teknik *alpha cronbach* dilakukan untuk jenis data interval/essay. Kuesioner dinyatakan valid jika memenuhi kriteria uji. Setelah menguji alat penelitian, langkah selanjutnya adalah memilih metode analisis data yang digunakan dan menguji hipotesis penelitian.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Syardiansah & Utami, 2019 :201) uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi residual apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi tersebut normal atau tidak. Pengujian normalitas ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov (K-S). Menurut (Larasati, 2018 :358) bahwa penerapan uji kolmogorov-smirnov (K-S) ialah sebagai berikut ini:

1. Jika diperoleh nilai tes statistik dibawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal, berarti data tersebut tidak berdistribusi normal.
2. Jika diperoleh nilai tes statistik diatas 0,05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal, sehingga model mempunyai berdistribusi normal.

Selain Kolmogorov-Smirnov (K-S), penelitian ini juga melakukan uji normalitas dengan menggunakan histogram yang terdistribusi normal akan membentuk kurva yang digambarkan dengan bentuk lonceng, *bell-shaped curve* dan grafik *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Menurut (Syafriana, 2017 :10) jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis diagonal.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Husain Arifudin, 2018 :10) multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh multikolinearitas di antaranya dapat dilakukan dengan cara mengetahui efek ko-linieritas. Menurut (Panuluh, 2019 :98) model

regresi pada uji multikolinearitas seharusnya tidak terjadi diantara variabel independen/bebas.

Efek multico dapat dikenal sebagai variabel independen terdapat korelasi yang kuat atau mendekati sempurna sebagai varian nilai faktor inflasi (VIF) lebih < dari 10. Variabel independen memiliki nilai toleransi kurang dari 10% maka tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90%, sebaliknya jika nilai toleransi lebih dari 10%, maka ada korelasi antara variabel bebas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Husain Arifudin, 2018 :10) Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk pengujian pembentukan perubahan residu dari satu studi ke studi lainnya. seperti kamurasio antara satu residu penelitian dengan residu penelitian lainnya tetap konstan dan bisa demikian dikatakan homoskedastitas dan heteroskedastisitas ketika berbeda. Cara melihat tanda-tanda heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan tes gletser. Menurut (Yohana, 2017 :79) uji gletser merupakan regresi residu absolut pada variabel independen. Untuk nilai tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak menyebabkan heterogenitas antara residu absolut dan variabel independen. Model regresi yang baik dapat dikatakan jika homoskedastitas atau heteroskedastitas tidak terjadi.

3.5.4 Uji pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Hillebrandt *et al.*, 2017 :77) regresi linear berganda adalah perpanjangan dari regresi linear berganda sederhana yang ditambahkan ke sejumlah variabel bebas sebelumnya yang terdapat 1 variabel bebas dan menjadi 2 atau lebih variabel bebas. Tujuan dari analisis ini ialah untuk mengidentifikasi dampak dari variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu penelitian. Regresi linear berganda dinyatakan dalam rumus sebagai berikut ini

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$	Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda
--	---

Sumber : (Hillebrandt *et al.*, 2017)

Keterangan :

- Y = Variabel Dependen
- X1 & X2 = Variabel Independen
- A = Konstanta
- b1 & b2 = Koefisien Regresi
- e = Variabel Pengganggu

3.5.4.2 Analisis Variabel Determinasi (R²)

Menurut (Hillebrandt *et al.*, 2017 :77) koefisien determinasi (R²) disebut juga dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir serupa dengan koefisien r². Analisis koefisien pada model regresi dilakukan untuk mengetahui perbedaan besar pengaruh antara variabel *independent*/bebas mempengaruhi variabel *dependent*/terikat. Nilai R

merupakan nilai koefisien korelasi majemuk yang dirancang untuk mengukur hubungan relatif antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang keseluruhannya adalah bernilai positif.

3.5.5 Uji Hipotesis

Menurut (Efnita, 2018 :95) hipotesis adalah praduga dalam hubungan yang logis antara dua variabel atau lebih yang ditulis dalam pernyataan hipotesis penelitian dan harus dibuktikan kebenarannya. Pernyataan hipotesis terdiri dari hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua metode untuk menguji hipotesis yaitu dengan uji T dan uji F.

3.5.5.1 Uji T

Menurut (Suali, 2017 :91) uji T digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel independen (X) terhadap dependen (Y). Kriteria dalam pengujian dengan tingkat signifikansi yang diperoleh > 0.05 maka dapat dikatakan tidak dapat berpengaruh terhadap antar variabel dan menunjukkan bahwa H_0 diterima dan sebaliknya jika diperoleh tingkat signifikansi < 0.05 maka dapat dikatakan berpengaruh terhadap antar variabel dan menunjukkan bahwa H_0 ditolak.

3.5.5.2 Uji F

Menurut (Suali, 2017 :91) uji f pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas dimasukkan dalam model secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel terikat. Ketentuan tingkat probabilitas jika f hitung $>$ dari f tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dapat dikatakan variabel bebas secara simultan dapat berpengaruh pada variabel terikat, sebaliknya jika hasil yang diperoleh f hitung $<$ dari f tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 disebut variabel bebas secara simultan tidak dapat berpengaruh pada variabel terikat

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis ialah PT Sansyu Precision Batam bagian *ink division*.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini dilakukan kurang lebih lima bulan mulai dari Maret 2020 sampai bulan July 2020 hingga berakhirnya tugas dalam penulisan skripsi ini. Jadwal penelitian dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian

Tahap Kegiatan	Bulan dan Pertemuan													
	Maret		April				Mei	Juni			Juli			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul	■	■	■											
Studi Pustaka				■	■									
Bab I						■	■							
Bab II							■	■						
Bab III								■	■					
Penelitian Lapangan dan Kuisisioner										■	■	■		
Pengumpulan Kuisisioner dan Olah Data												■	■	■
Bab VI dan V												■	■	
Pengumpulan Skripsi														■

Sumber : Peneliti, 2020



Universitas Putera Batam